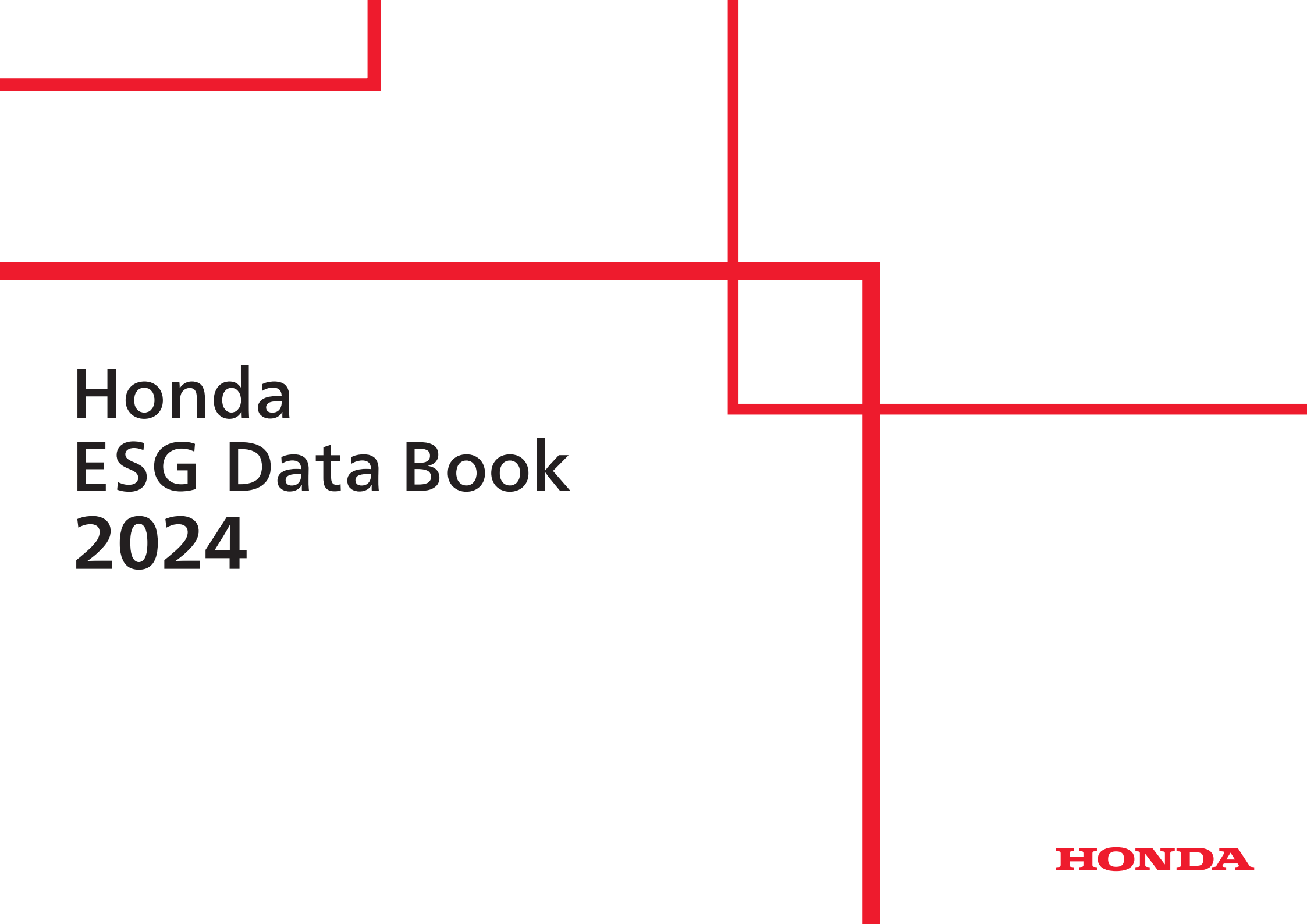




Honda ESG Data Book 2024

HONDA

1 編集方針 02

2 Hondaのサステナビリティ 03

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント体制 05

ステークホルダーエンゲージメント 07

Hondaの取り組みとSDGs 10

外部からの評価 13

3 環境 14

基本的な考え方 15

グローバルマネジメント 16

環境負荷ゼロ社会の実現 18

カーボンニュートラルの取り組み 19

クリーンエネルギーの取り組み 23

リソースサーキュレーションの取り組み 24

生物多様性の保全取り組み 28

その他の重要な取り組み 32

目標一覧 34

4 社会 35

安全 36

品質 49

人権 65

人材 72

サプライチェーン 98

社会貢献活動 115

5 ガバナンス 122

コーポレートガバナンス 123

コンプライアンス 137

リスクマネジメント 140

6 パフォーマンスデータ 144

環境関連データ 145

社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

7 資料 164

第三者保証（環境・社会） 165

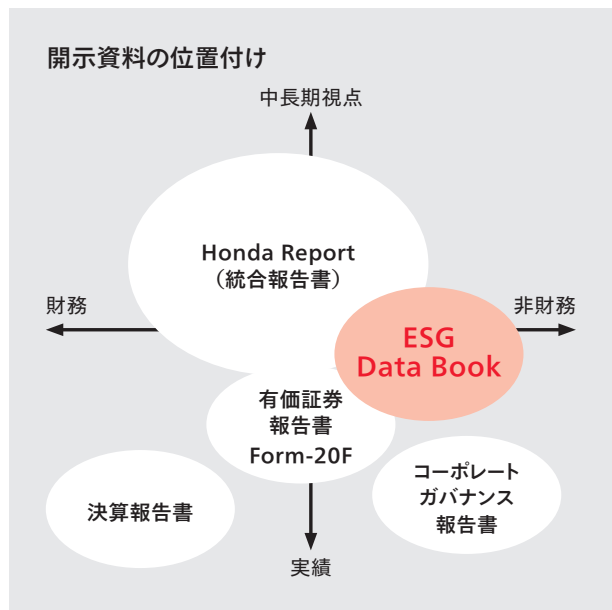
GRIスタンダード対照表 166

■ 対象組織

本田技研工業株式会社および国内外360社の関係会社（連結子会社289社、持分法適用会社71社）により構成されたHondaグループ全体を報告対象組織としています。Hondaグループ全体を対象にしていない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

■ 対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）の活動を中心に、一部に過去の経緯や発行時期までに行った活動、将来の見通し・予定などについて記載しています。



■ 準拠したスタンダード

Honda ESGデータブックは、GRIスタンダード2021に準拠して作成しています。

詳細につきましてはGRIスタンダード対照表のページ（⇒p.166）をご参照ください。

・各種データの算出にあたって参考にしたガイドラインまたは算出根拠は、個々の報告箇所に記載しています。

■ 第三者保証について

2023年度の環境および社会関連の ☒ の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

■ 発行日

今回の発行：2024年6月

次回発行予定：2025年6月

Honda ESG Data Booksは毎年発行しています。

■ 発行・お問い合わせ先

本田技研工業株式会社

経営企画統括部 環境企画部

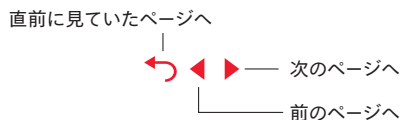
〒107-8556 東京都港区南青山2-1-1

E-mail：prj_h_honda_reporting_engagement@internal.honda.co.jp

免責事項

本データブックには、本田技研工業株式会社の過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。過去の報告書で提供した情報を修正、再記述する場合や、重要な変更がある場合は、その内容を本データブックに記載します。読者の皆様には、以上をご了解いただきますようお願いいたします。

本データブックの使い方



XXXXXXXXX ④XXXXXXXXX
XXXXXXXXX ➡XXXXXXXXX
XXXXXXXXX ■XXXXXXXXXX

本データブック内の該当ページ、あるいはレポート外のWebサイトなどへ

2

Sustainability

Hondaのサステナビリティ

2 Hondaのサステナビリティ

> 基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

ステークホルダー
エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

基本的な考え方

「Hondaフィロソフィー」は、「人間尊重」「三つの喜び」から成る“基本理念”と、“社是”“運営方針”で構成されており、Hondaグループすべての企業と、そこで働くすべての従業員の価値観として共有され、企業経営・事業活動と、従業員の行動や判断の基準となっています。

Hondaは、環境破壊・資源エネルギーの枯渇・食料問題など、地球規模での課題に世界が直面していることを認識し、現在の事業をさらに発展・進化させていくと同時に、こうした地球規模的課題解決に挑戦していくという考えのもと、企業経営・事業活動を行っています。

Hondaのグローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」は、私たちが突き進む原動力が「Hondaで働く一人ひとりの夢」であることを表現しています。「夢」を原動力とした私たちの創造力が、お客様にお届けする提供価値を生み出します。それが世界中の人々を動かし、心を震わせ、それぞれが夢に向かって一歩踏み出す力となります。そして夢に向かって動き出した人々の力が周りに波及し、新たなつながりが生まれ、社会全体に夢が広がっていきます。

Hondaはいつの時代にも、世界中で紡がれる無限の「夢」の力を信じ、その実現を後押しする「パワー」でありたいと考えています。このような未来への想いを込めて、「How we move you.」というステートメントを「The Power of Dreams」のあとに続く副文として追加しています。

具体的な企業経営・事業活動においては、商品・サービスを通じた価値の提供によってステークホルダーの期待・要請に応えるとともに、環境や社会に対する影響への配慮など、企業の社会的責任を果たすことや、社会課題の解決を通して社会の持続可能性に貢献することが重要です。

Hondaは、これらを実践するために経済的価値を犠牲にするというトレードオフの考え方ではなく、「社会的価値を追求することで経済的価値を拡大し、企業としての新たな成長軌道を描いていく」というトレードオンの思想のもと、取り組みを強化しています。

ひとを動かし、心を動かし、世界中に夢を拡げていくHondaの企業経営・事業活動はサステナビリティに資するものであり、将来にわたり、人々や社会から「存在を期待される企業」であり続けることをめざします。

HONDA
The Power of Dreams

How we move you.
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

Hondaフィロソフィー
● <https://global.honda.jp/brand/philosophy/>

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方	04
> サステナビリティマネジメント体制	05
ステークホルダーエンゲージメント	07
Hondaの取り組みとSDGs	10
外部からの評価	13

サステナビリティマネジメント体制

Hondaは、「基本理念」、「社是」および「運営方針」の3つから構成されている「Hondaフィロソフィー」に根ざした企業活動を推進しています。

Hondaでは、長期経営方針や中期経営計画は経営会議（議長：取締役 代表執行役社長 最高経営責任者）や取締役会で承認・決議しています。気候変動問題への対応を含む最終的な監督機関は取締役会であり、経営会議では取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で、経営の重要事項について審議しています。

また、事業活動にともなうさまざまなリスクへ対応し、社会とHondaの持続的な発展に向けた事業運営の監督を行う必要性から、気候変動問題への対応を含む「ESG・サステナビリティ」を必要スキルの一つとして定め、取締役を選任しています。

各本部・統括部や各子会社では、全社の長期経営方針や中期経営計画に基づき、実行計画・施策を企画・推進し、重要事項については経営会議で適宜、報告・承認されています。「環境」「安全」「人材」「人権」「労働安全衛生」「品質」「サプライチェーン（購買・物流）」などの各領域では、会議体を設け、情報共有や議論などを通じてグローバルマネジメントを推進しています。また、気候変動問題への対応など、部門をまたぐ重要課題については経営メンバーが直接指揮を執る「部門横断タスクフォース」を組織し、実行計画・施策の検討提案を適宜行い、重要事項については経営会議で報告・承認されています。また、各領域に関するコンプライアンスやリスク管理については、当社の内部統制システム整備の基本方針に基づいて運用されています。（→p.123）

これまでは、内外環境認識を踏まえた全社の方向性と、コーポレートとして取り組むべき重要課題を合意することを目的として設定された「コーポレート統合戦略会議」にて、サステナビリティ課題への方針や取り組みの議論・検討を行ってきました。また、環境安全領域の推進強化として、「世界環境安全戦略会議」を設定していました。

2023年度には、全社目標であるKGI（監督側指標）およびKPI（執行側指標）を明確にし、スピーディーに提供価値へと結び付けることのできる企業運営をめざして、経営オペレーションの高度化を行いました。各本部・統括部、各子会社および「部門横断タスクフォース」にて、実行計画・施策の検討提案を適宜行い、重要事項については経営会議で報告・承認する体制としました。これにともない、年1回を基本に開催していた「コーポレート統合戦略会議」および「世界環境安全戦略会議」は発展的解消しました。

取締役会が監督責任を有するKGIや経営会議が執行責任を有するKPIは、取締役会や経営会議が進捗を定期的にモニタリングすることで、経営ガバナンスの強化を図っています。財務指標および非財務指標に連動した役員報酬制度については有価証券報告書「4 コーポレート・ガバナンスの状況等（4） 役員の報酬等」をご参照ください。

有価証券報告書 <https://global.honda.jp/investors/library/report.html>

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

> サステナビリティマネジメント体制 05

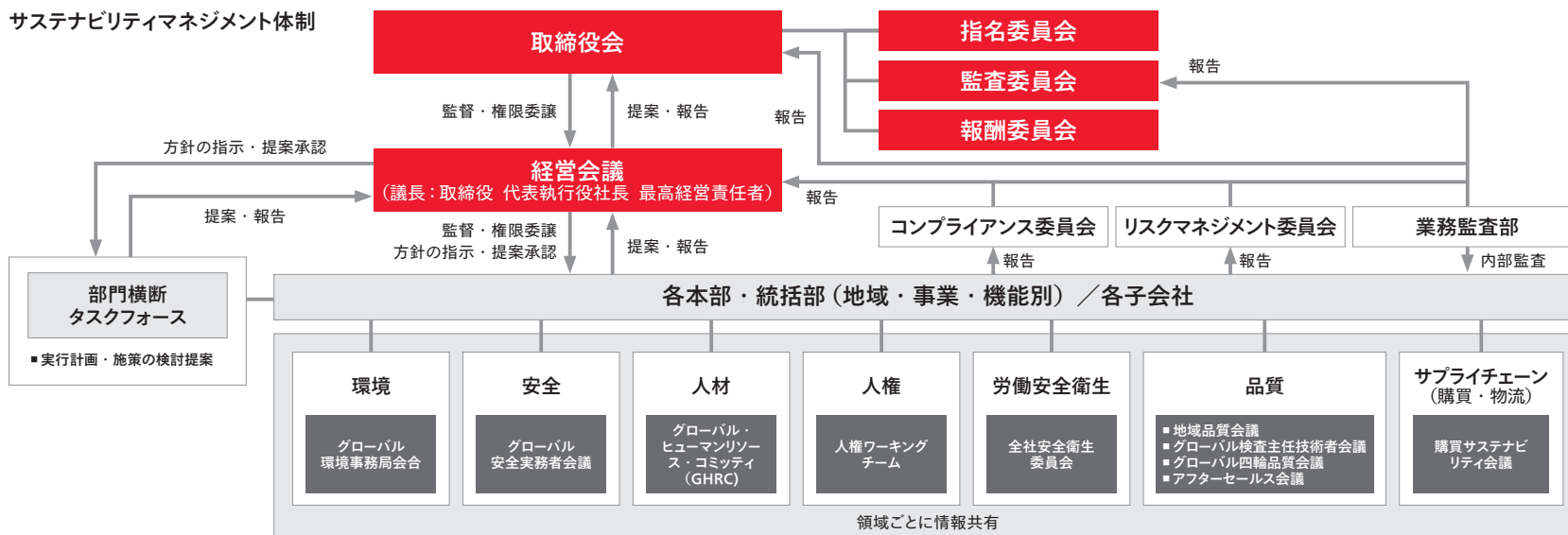
ステークホルダー
エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティマネジメント体制



サステナビリティ関連会議体の概要

領域	会議体	内容
環境	グローバル環境事務局会合	国際動向と経営議論を踏まえた当社グループの最新の取り組み方針の共有や、中長期目標達成に向けたグローバル課題について議論する場。
安全	グローバル安全実務者会議	新安全目標に向けた推進内容を共有し、交通事故死者ゼロの実現に向けた取り組みの強化について、地域間の安全課題を議論する場。
人材	グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）	世界各地域の人事責任者が集まり、各地域特有の人事課題に関する議論や、グローバルでの人事戦略のあり方・全社展開の進め方について整合を図る場。
人権	人権ワーキングチーム	当社グループ国内外事業所やサプライヤーなどに向けたアセスメントを含む人権デュー・ディリジェンスの対応や啓発活動を推進し、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図る場。
労働安全衛生	全社安全衛生委員会	「安全なくして生産なし」の安全衛生基本理念のもと、安全・衛生に関する全社方針の策定および実行を指示し、安全衛生領域のガバナンス強化を図る場。
品質	二輪・パワープロダクツ 地域品質会議	全社方針書で定めた品質目標に基づき課題形成を行い、これに地域別の課題を加え、対応施策を定めた内容について、その管理方法と情報共有を定期的に図る場。
	四輪 グローバル検査主任技術者会議	
	グローバル四輪品質会議	
	二輪 四輪 アフターセールス領域 パワープロダクツ	アフターセールス会議
サプライチェーン（購買・物流）	購買サステナビリティ会議	本社と各地域の責任者が方針や施策をグローバルで共有し、グローバルで高位平準化することを目的とする場。
		グローバルサプライチェーン全体で低炭素への取り組みや人権やコンプライアンスの取り組みを強化するために、グローバルで統一した施策の展開方針や達成手段について、各地域の実務担当者が議論・整合を図る場。

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

> ステークホルダー
エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

Hondaが社会から「存在を期待される企業」となるためには、コミュニケーション・サイクルを実践していく必要があります。それは、① Hondaがどのような価値を社会に提供しようとしているのかを適宜・的確に伝え、② 多様なステークホルダーのHondaに対する要請や期待を把握・理解し、③ 具体的な施策に落とし込み、④ その評価を受ける、という仕組みです。

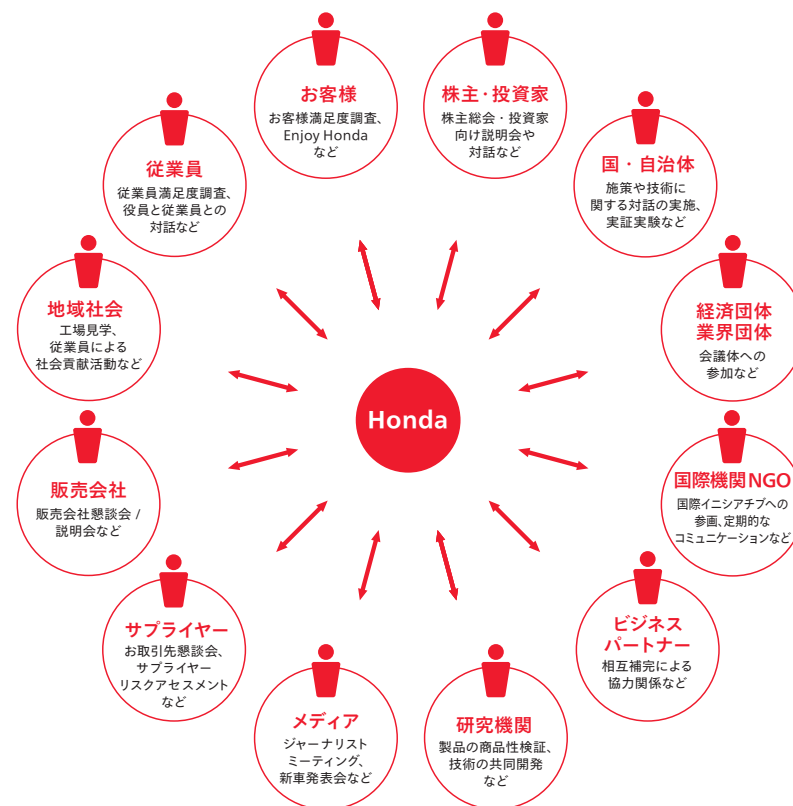
とりわけ近年は、事業の規模拡大やグローバル化に加え、ITの急速な普及によって、企業活動が社会に及ぼす、また社会が企業に及ぼす影響の大きさや範囲が広がっており、そのスピードも加速しています。そんななか、「ステークホルダーとの対話」は、Hondaの取り組みに対するより正しい理解につながるとともに、社会環境の変化やリスクを把握できる有益な手段でもありと考えています。

こうした認識のもと、Hondaはグローバルで、さまざまな機会を通じて対話を実施しています。この対話は、Hondaのステークホルダーのなかでも、右図の主要なステークホルダー（Hondaの事業活動により影響を受ける、もしくはその行動が事業活動に影響を与えるもの）と、社内各部門との間で行っています。

例えば、株主・投資家とのエンゲージメントでは、シェアホルダー（株主）リレーションズと、インベスター（投資家）リレーションズを通じて、Hondaをより正しく理解していただけるよう対話を行っています。

また、代表的なESG評価機関やNGOとの対話から得られた意見をHondaが取り組むべき企業活動の検討に役立てています。

ステークホルダーエンゲージメント



2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

➤ ステークホルダー エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

ステークホルダーエンゲージメント

2023年度における取り組み例

ステークホルダー	主な対話方法	概要	頻度	窓口	参照
お客様	お客様満足度調査	世界中の顧客の満足のため、全世界の各販売店でサービスを受けたお客様に対し、顧客満足度についての調査を実施し、質の高いサービスオペレーション実施の改善活動を行っています。	毎年	顧客担当部門	➡ p.64
株主・投資家	決算説明会	決算概況や取り組みなどについて、国内・海外の投資家、アナリスト向けに同時通訳を活用したWeb会議を開催しています。また、時差などで会議に参加できない方に向け、Webサイトに日本語・英語で議事録を掲載しています。	年4回	財務部門	https://global.honda.jp/investors/
	個別対話やカンファレンス参加を通じた対話	経営状況、生産、研究開発、事業戦略の説明や、意見交換を実施しています。得られたご意見は貴重なフィードバックとして経営に活かしながら、さらなる企業価値の向上へつなげていきます。	通年		
サプライヤー	お取引先懇談会	事業の方向性や取り組み内容をサプライヤーと共有する懇談会を、定期的に開催しています。全社方針や購買方針の発信とQCDDE※などの各領域において、とくに優れた実績を残されたサプライヤーに対し、感謝賞を贈呈しています。懇談会終了後には、出席者に対しアンケートを実施し、満足度や次回イベントに活かすための改善点の把握を行い、さらなる充実に向けた活動を行っています。	毎年	購買部門	➡ p.114 ➡ p.106
	事業計画懇談会・事業状況共有会	中長期経営方針、事業計画、サステナビリティ案件（ESG／コンプライアンス・ガバナンス／リスクセスメント）に関する情報を共有します。	毎年		
	サプライヤーへのESG調査の実施	「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」（➡ p.101）に基づき、コンプライアンス違反や人権に関する負の影響・リスクの未然防止、環境負荷低減実現のため、主要サプライヤーへのESG調査を実施し、取り組み状況を確認しています。そのなかで問題発生の可能性が高い、または発生した場合、サプライヤーとコミュニケーションを図りながら改善に向けた活動を実施しています。	毎年		
経済団体・業界団体	業界団体活動への参画	業界団体活動を通じて社会の期待・要請を把握し、持続可能な事業環境を整え社会に貢献すべく、各種会議体に参加しています。	通年	渉外部門、ほか	
国際機関・NGO	国際イニシアチブへの参画	持続可能な社会の実現に向けた、期待・要請の把握と貢献をめざし、各種会議体に参加しています。	通年	サステナビリティ企画部門、ほか	
地域社会	安全運転普及活動	Hondaは、グローバル安全スローガン「Safety for Everyone」を掲げ、事故を未然に防ぐために安全運転支援技術とともに「人から人への手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を基本として、運転者だけではなく、子どもから高齢者まで、交通社会に参加するすべての人を対象とした交通安全啓発活動に積極的に取り組み、現在では、世界43の国と地域で活動を行っています。	通年	安全運転普及担当部門	➡ p.37 ➡ p.42
	お身体の不自由な方々の運転復帰	移動手段の選択肢を広げて、社会参画への格差を少なくしたいと考え、福祉車両（運転補助装置）を提供するとともに、運転復帰を望む方々の支援のため、地域での支援環境確立に向け、作業療法士をはじめとする方々のサポートをしています。	通年		
	ビーチクリーン活動	独自開発した機材を使用し、Hondaグループが地域の参加者とともに行う砂浜の清掃活動。2006年より活動を開始して以来、これまでに全国各地の砂浜で活動を行い、実施回数は429回、回収したごみは総量約542tにのぼります。	通年	社会貢献活動推進部門	https://global.honda.jp/philanthropy/
	里地里山保全活動	東京都八王子市と活動協定を締結し、従業員とその家族が八王子市の「上川の里特別緑地保全地区」での里地里山保全活動を実施しています。			
国・自治体	被災地支援	2024年1月に発生した能登半島地震に対する社会全体の復旧へ向けた取り組みの現状を鑑みて、義援金3500万円の支援を行いました。また、発電機や高圧洗浄機など1500万円相当の物資提供を申し出ております。		社会貢献活動推進部門、ほか	https://global.honda.jp/philanthropy/saigai/
従業員	従業員活力度測定	より働きやすく働きがいのある職場づくりのため、従業員の活力度の測定と結果に応じた取り組みを行っています。	毎年	人事部門	➡ p.89

※ QCDDE：Quality（品質）、Cost（コスト）、Delivery（調達）、Development（開発）、Environment（環境）の略。

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

ステークホルダー
エンゲージメント 07

> Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

Hondaの取り組みとSDGs

SDGsへの貢献

Hondaはステークホルダーの皆様と喜びを共有するために、時代のニーズを先取りした世の中に役立つ独自の技術で、モビリティ社会の発展に貢献することをめざしています。

この考え方はSDGsの目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」、目標12「つくる責任 つかう責任」や目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」の達成

に通じるものであり、Hondaの企業活動全般に関わるものとなっています。

また、Hondaは経済的な価値を追求しながら、社会への価値を創出していくことが、持続可能な経営にもつながり、ひいては社会の持続可能性にも貢献できるものと考え、企業活動を通じて「持続可能な開発目標（SDGs）」にも貢献していきます。

最重要課題ごとの取り組み

最重要課題		Hondaの取り組み		達成に貢献するSDGs目標	
環境	気候変動・エネルギー問題への対応	カーボンニュートラルの取り組み（⇒p.19） クリーンエネルギーの取り組み（⇒p.23） 物流に関する取り組み（⇒p.108） カーボンニュートラル実現に向けたサプライヤーとの取り組み（⇒p.103）	カーボンフリー社会の実現をリードすることをめざし、原材料の調達から製品の使われ方まで配慮した企業活動を行っています。クルマの電動化や、モバイルバッテリー・水素エネルギーの活用をはじめとする気候変動を抑える施策は、食料生産安定化やエネルギー供給などにも貢献し、住みやすい街づくりにつながると考えています。	  	
	電動化の推進	電動化の推進（⇒p.19）		 	
	クリーンな大気の保全	クリーンな大気の保全（⇒p.32）	製品の使用時における排出ガスクリーン化技術の開発や、生産時の排気・排水における有害物質削減を通じて、大気および水資源の保全を進めています。	 	
	資源の効率利用と廃棄物	リソースサーキュレーションの取り組み（⇒p.24） 廃棄物の取り組み（⇒p.25）	資源調達段階から廃棄段階に至るまでに発生する、資源と廃棄におけるリスクゼロをめざし、社内外のステークホルダーと協力、連携しながら取り組みを進めています。リソースサーキュレーションの観点など最大限に環境に配慮した製品を供給し、廃棄物の削減に努めています。	 	
	水資源の保全	水資源の保全（⇒p.25）	工場での取水・排水の使用量および品質管理の徹底や、水のリサイクル・リユースを100%できる設備の導入を通じて、貴重な淡水の保全に貢献しています。また、将来の世代のために沿岸環境の改善、維持を支援する水資源保全基金を北米で運営しています。		
	生物多様性の保全	生物多様性の保全取り組み（⇒p.28）	製品と企業活動による環境負荷を最小化することが、生物多様性の保全に対する最大の貢献だと考えています。そこで「Honda生物多様性ガイドライン」において、環境技術の追求・企業活動での取り組み・地域共生の取り組みなどの重点取り組み領域を定め、積極的に推進しています。	 	
	化学物質の適切な管理と汚染防止	化学物質の管理と削減（⇒p.33）	製品の設計・開発段階から自動車構成部品に含まれる化学物質を管理し、その削減に努めています。部品の材料および含有化学物質情報をサプライチェーンを通じて収集するシステムで、集計・管理しています。また、水質など環境に悪影響を及ぼすとされる重金属の削減を進めています。	 	

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

ステークホルダー
エンゲージメント 07

> Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

Hondaの取り組みとSDGs

最重要課題ごとの取り組み

	最重要課題		Hondaの取り組み	達成に貢献するSDGs目標
	安全	交通事故死者数の大幅削減	「交通事故ゼロ社会」の実現に向けて（⇒p.37）	3 すべての人に健康と福祉を 11 住み続けられるまちづくりを
	人材	優秀な人材の育成と確保 ダイバーシティの拡大	企業総合力の最大発揮に向けたダイバーシティの推進（⇒p.79） ダイバーシティの取り組み（⇒p.80）	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を實現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	人権	人権の尊重	人権（⇒p.66） Honda人権方針（⇒p.67）	5 ジェンダー平等を實現しよう 8 働きがいも経済成長も 16 平和と公正をすべての人に
社会	労働安全	労働安全衛生の確保	労働安全衛生（⇒p.90）	8 働きがいも経済成長も 12 つくる責任つかう責任
	顧客	製品品質の向上	お客様の安心と満足を目標に（⇒p.50）	3 すべての人に健康と福祉を 12 つくる責任つかう責任
		モビリティデバイドの解消	Hondaのサステナビリティ（⇒p.04）	11 住み続けられるまちづくりを 17 パートナーシップで目標を達成しよう
			グローバル安全スローガン「Safety for Everyone」を掲げ、交通事故ゼロ社会の実現に向け、四輪車の安全運転支援技術「Honda SENSING」などの開発および普及拡大、二輪車も含めた世界各国での交通安全教育への取り組みを通じ、ハード・ソフトの両面より事故に遭わない社会の実現をめざしています。 個性が輝き、融合していくことを尊重し、「人材多様性の進化」を全社重点課題に位置付け、女性活躍拡大、LGBTQ+への理解と受容、ベテラン層の活躍機会拡大、障がい者雇用などに取り組んでいます。また、OJT※を基盤として人材育成を行うほか、グローバル・ジョブ・グレード制度を構築し、人材の最適配置をめざしています。 フィロソフィーに「人間尊重」を掲げるとともに、行動規範においても「人権の尊重」として、人権を尊重する誠実で公平な企業であり続けるという方針を示しています。また、全社のリスクマネジメントの取り組みのなかでは、「人権」についても重要なリスクの一つと捉え、管理を行っています。 「安全なくして生産なし」の安全基本理念のもとで、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。労働安全衛生マネジメントシステムを用いて、全社の安全衛生領域の監査を安全衛生監査委員会で行っています。 「1%の不合格品を許さぬために120%の良品をめざして努力する」という創業者の言葉はつねにお客様の期待を超える製品づくりを志向してきたHondaのアイデンティティです。「安全」を軸とする商品としての信頼性向上はもちろん、桁違いに高い品質の商品を実現していきます。そのために、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階での品質向上・改善を継続的に実践する「Hondaクオリティサイクル」を構築しています。 移動手段の選択肢を広げて、社会参画への格差を少なくしたいと考え、福祉車両の提供を通じて身体の不自由な方々の活躍できる機会や場の拡大をサポートしています。これからも、Hondaの強みである二輪・四輪・パワープロダクツの幅広い事業と商品を活かしながら、技術とサービスで持続可能な移動手段を提供し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していきます。	

※ OJT：On the Job Training（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の略。

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

ステークホルダー
エンゲージメント 07

> Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 13

Hondaの取り組みとSDGs

最重要課題ごとの取り組み

最重要課題	Hondaの取り組み		達成に貢献するSDGs目標
ガバナンスと経済	サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開	サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて（⇒p.99） カーボンニュートラル実現に向けたサプライヤーとの取り組み（⇒p.103）	8 最も高い成長と雇創出 13 気候変動に具体的な対策を 16 平和と公正な社会を築くために 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	経営資源の有効活用	Hondaのサステナビリティ（⇒p.04）	8 最も高い成長と雇創出 12 つくる責任 つかう責任
	コーポレートガバナンスの強化	コーポレートガバナンス（⇒p.123）	16 平和と公正な社会を築くために 12 つくる責任 つかう責任
	開発途上国の経済発展への貢献	Hondaのサステナビリティ（⇒p.04）	1 貧困をなくそう 4 質の高い教育をみんなに 17 パートナリシップで目標を達成しよう

Hondaの取り組みとSDGs <https://global.honda/jp/sustainability/report/SDGs.html>

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方	04
サステナビリティマネジメント体制	05
ステークホルダーエンゲージメント	07
Hondaの取り組みとSDGs	10
> 外部からの評価	13

外部からの評価

企業の持続可能性の指標

「Dow Jones Sustainability World Index」の構成銘柄に選定

2023年12月、Hondaは社会的責任投資の代表的な指標であるDJSI※の評価において、全世界における自動車セクターの上位4社に入り、「Dow Jones Sustainability World Index」の構成銘柄に7年連続で選定されました。また同時に、アジア・太平洋地域の「Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index」の構成銘柄に9年連続で選ばれています。

DJSIは、米国のS&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社によって運営されている投資指標です。経済・環境・社会の3つの側面から世界の主要上場企業のサステナビリティを評価し、総合的に優れた企業を構成銘柄として選定しています。



S&Pグローバル社の「The Sustainability Yearbook – 2024 Rankings」において「Top 10%」に選定

HondaはS&Pグローバル社のSustainability Yearbook 2024において、「Top 10%」に選定されました。S&Pグローバル社は経済・環境・社会の側面で評価を行い、とくに優秀なサステナビリティ先進企業を選定し、「Sustainability Yearbook」に掲載して表彰しています。

2024年は62のセクターで世界9,400社以上を対象に評価を実施し、759社が選定されました。

Hondaが属する「Automobiles」セクターでは、「Top 1%」1社、「Top 5%」2社、「Top 10%」2社が選定されました。



CDPの環境情報開示において最高評価の「気候変動Aリスト」企業に選定

2024年2月、Hondaは、環境情報開示における国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動分野への取り組みと、情報開示の透明性が認められ、最高評価となる2023年度の「気候変動Aリスト」企業に選定されました。

CDPが定める「気候変動」「フォレスト」「水セキュリティ」の3分野に関する質問書に従い各企業が環境情報の開示を行います。CDPは、企業が開示した情報に対してAからD-の8段階のスコアで評価し、とくに優れた取り組みを行っている企業を「Aリスト」に認定しています。

同時に公表された水セキュリティは「B」評価、フォレスト（畜牛品・木材）は「C」評価でした。



※ DJSI：Dow Jones Sustainability Indices（ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス）の略。

3

Environment

環境

3 環境

> 基本的な考え方 15

グローバルマネジメント 16

環境負荷ゼロ社会の実現 18

カーボンニュートラルの
取り組み 19

クリーンエネルギーの
取り組み 23

リソースサーキュレーションの
取り組み 24

生物多様性の保全
取り組み 28

その他の重要な取り組み 32

目標一覧 34

基本的な考え方

Honda 環境・安全ビジョン／Honda 環境宣言

Hondaは、1960年代から積極的に環境課題の解決に取り組んできました。1970年代には一酸化炭素、炭化水素、NOx※¹の排出を減らした低公害の「CVCC※²エンジン」を開発し、当時世界で最も厳しい自動車の排出ガス規制といわれた米国マスキー法に世界で初めて適合しました。

1992年には、すべての環境取り組みの指針となる「Honda環境宣言」を制定しました。ここでは、資材調達から設計、開発、生産、輸送、販売、使用、廃棄段階に至る製品ライフサイクルの各段階で環境負荷を低減するという基本姿勢を整理・明文化しています。

また、こうした環境取り組みをさらに進め、「存在を期待される企業」であり続けるために、2011年、「Honda環境・安全ビジョン」を定めました。このビジョンに掲げた「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現に向けて、グローバルに展開するHondaの各事業所では、あらゆる環境負荷の低減に取り組んでいます。その取り組みは、気候変動の原因とされているGHG※³排出量やエネルギー使用量の低減をはじめ、水資源や鉱物資源など資源の効率利用、廃棄物の適切な処理と削減など、生物多様性を含む地球環境の保全に向けて取り組んでいます。

Hondaは、この環境宣言を自社やグループ企業だけでなく、サプライヤーや販売会社などHondaに関わるすべての皆様と共有してともに活動していくことで、このビジョンを実現していきます。

※¹ NOx：Nitrogen Oxides（窒素酸化物）の略。
※² CVCC：Compound Vortex Controlled Combustion（複合渦流調整燃焼方式）の略。
※³ GHG：Greenhouse Gas（温室効果ガス）の略。

Honda 環境・安全ビジョン

「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現

2011年制定

Honda 環境宣言

地球環境の保全を重要課題とする社会の責任ある一員として、Hondaは、すべての企業活動を通じて、人の健康の維持と地球環境の保全に積極的に寄与し、その行動において先進性を維持することを目標として、その達成に努めます。

以下に、私たちの日々の活動にあたって従うべきガイドラインを示します。

1. 私たちは、商品の研究、開発、生産、販売、サービス、廃棄というライフサイクルの各段階において、材料のリサイクルと、資源、エネルギーの節約に努めます。
2. 私たちは、商品のライフサイクルの各段階で発生する廃棄物、汚染物質の最少化と適切な処理に努めます。
3. 私たちは、企業の一員として、また社会の一員として、人の健康の維持と地球環境の保全に努力することが重要であると認識し、積極的に行動することに努めます。
4. 私たちは、事業所の活動が、それぞれの地域の人たちの健康と環境や社会に対し及ぼす影響について認識し、社会から高い評価をいただけるように努めます。

1992年6月制定・発表

3 環境

基本的な考え方

15

> グローバルマネジメント

16

環境負荷ゼロ社会の実現

18

カーボンニュートラルの取り組み

19

クリーンエネルギーの取り組み

23

リソースサーキュレーションの取り組み

24

生物多様性の保全取り組み

28

その他の重要な取り組み

32

目標一覧

34

グローバルマネジメント

環境マネジメントシステム

Hondaは、グローバルの既存完成車工場と完成機工場において、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しています（2024年3月時点）。その結果、環境マネジメントシステムのカバー率はほぼ100%です。

今後も継続して、取得活動を推進していきます。

環境関連法令の遵守状況

「Honda 環境宣言」のもと、事業所およびそれぞれの部門において環境マネジメントシステムを導入し、継続的な環境改善活動を推進しています。それとともに、各環境側面に関して国や地域の規制値よりも厳しい自主基準値を設け、その遵守に努めています。

なお、過去5年間、環境関連の重大な法令違反や罰金・制裁金の支払い、重大な漏出の発生はありません。

また、環境に関する苦情のなかで、正式な苦情処理制度を通じて申し立てされたものもありませんでした。

環境会計

日本における環境会計

Hondaでは、環境経営を効率的に推し進めるため、環境保全コストの集計や、収益、費用削減の実質効果を集計して、経済効果の把握に努めています。

これらのデータを、企業価値指標や「環境対応」に関する経営判断のツールとして捉え、今後も集計精度の向上を図っていきます。

環境保全コスト → p.154

経済効果（収益、費用削減の実質効果） → p.154

3 環境

基本的な考え方

15

グローバルマネジメント

16

> 環境負荷ゼロ社会の実現

18

カーボンニュートラルの取り組み

19

クリーンエネルギーの取り組み

23

リソースサーキュレーションの取り組み

24

生物多様性の保全取り組み

28

その他の重要な取り組み

32

目標一覧

34

環境負荷ゼロ社会の実現

Hondaは、この地球上で人々が持続的に生活していくため、「環境負荷ゼロ社会」の実現をめざします。

「カーボンニュートラル」「クリーンエネルギー」「リソースサーキュレーション」、この3つを1つのコンセプトにまとめた「Triple Action to ZERO」を中心にして、取り組みます。

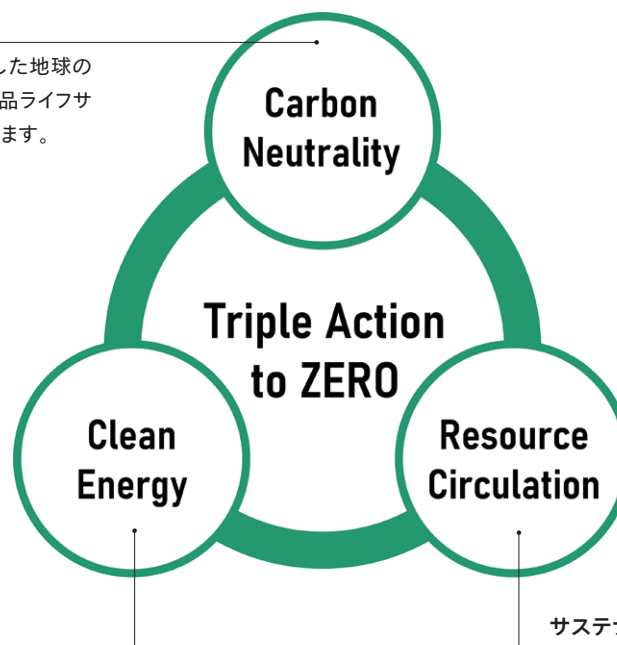
Triple Action to ZERO

二酸化炭素排出量実質ゼロ

「気候変動問題への対応」として、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑えるため、企業活動および製品ライフサイクルから排出されるCO₂の排出量実質“ゼロ”をめざします。

また、この3つは密接に関連しており、単独で推進するのではなくそれぞれの連鎖を考慮しシナジー効果の最大化をめざしています。

「Triple Action to ZERO」の推進は、国際的な枠組みにおける取り組みが加速し、ステークホルダーの関心も高まっている“自然に根ざした解決策”※にもつながると認識しています。



カーボンフリーエネルギー活用率100%

「エネルギー問題への対応」として、企業活動および製品使用において使用されるエネルギーをすべてクリーンなエネルギーにすることをめざします。

サステナブルマテリアル使用率100%

「資源の効率利用への対応」として、環境負荷のない持続可能な資源（サステナブルマテリアル）を使用した製品開発や仕組みづくりに挑戦します。企業活動領域においては、2050年に工業用取水と工業系廃棄物“ゼロ”をめざします。

※ 自然生態系を保全・再生しながら社会課題への対応をすすめる取り組み（Nature-based Solutions (NbS)）。

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
> カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

※ 電動製品の販売比率：二輪車は電動モーターサイクル（BEV）と電動自転車（EB）、四輪車はBEVと燃料電池自動車（FCV）、パワープロダクツは電動製品の比率。

カーボンニュートラルの取り組み

Hondaのアプローチ

Hondaは、カーボンニュートラルの取り組みを推進するにあたり、「気候変動問題への対応」をマテリアリティとして設定しています。

製品の電動化をはじめとするカーボンニュートラルに向けた環境革新技術の投入などを中心に推進し、企業活動および製品領域を通じて、積極的にCO₂排出量の削減や環境負荷低減に取り組んでいます。

電動化の推進

Hondaは、気候変動やエネルギー多様化による、社会ニーズや社会構造の変化を課題と捉え、製品電動化の取り組みを加速させています。

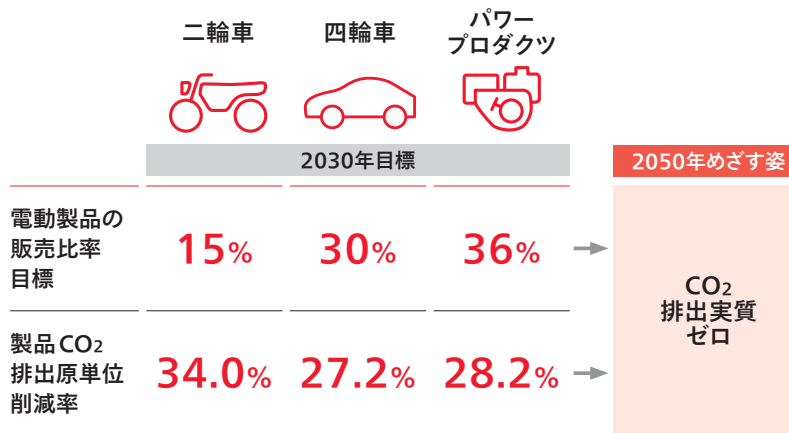
電動製品の普及・拡大により、使用時のCO₂排出量を削減するとともに気候変動リスクの低減などにも貢献します。

また、電動車に搭載されるバッテリーを活用し、レジャーでの電力や災害時の非常用電源に使用するなど、お客様の暮らしの質向上につながると考えています。

Hondaは、全世界における2030年電動製品の販売比率※を二輪車は15%、四輪車は30%、パワープロダクツは36%と設定しました。

さらに、製品CO₂排出原単位削減率を二輪車は34.0%、四輪車は27.2%、パワープロダクツは28.2%（2019年度比）と掲げ、カーボンニュートラルに向けた取り組みを推進しています。

電動製品の販売比率 実績 → p.146



3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
> カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

カーボンニュートラルの取り組み

製品領域の取り組み

LCA（ライフサイクルアセスメント）の推進

LCAの推進は、製品の原材料から廃棄に至るライフサイクルでのCO₂排出量の削減のみならず、Triple Action to ZEROをめざすうえで重要な取り組みであると認識しています。

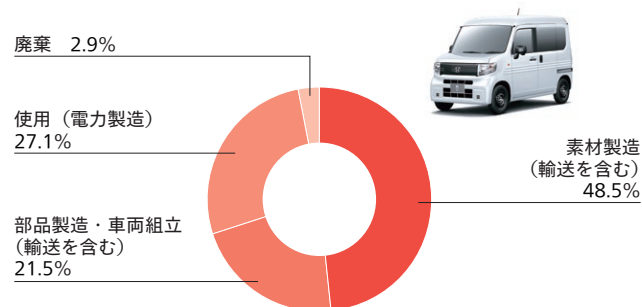
これまでHondaは、独自のLCAシステムで企業活動の全領域におけるCO₂排出量を定量的に算定、把握し、生産・購買・販売・オフィス・輸送など各部門が低炭素化に向けて、活動を展開してきました。

Hondaは、ISO14040、14044の規格に基づいた製品のライフサイクルにおける環境負荷の算出手順を定め、評価を実施しています。

この算出手順は2023年4月にドイツのテュフラインランドでの認証を取得しています。

今後は、これまで以上に開発段階における低炭素化の提案や資源領域による環境負荷低減などにも対応し、幅広く活用していきます。

N-VAN e:のLCAによるCO₂総排出量算定結果（2024年4月算定）



ICP（インターナルカーボンプライシング）の取り組み

CO₂排出量の削減をよりいっそう加速させるため、2023年よりICP制度の運用を日本の拠点で開始しました（炭素価格：CO₂1トン当たり15,000円）。

炭素削減量を金銭価値化することで設備投資の判断材料の1つとして活用します。

今後は、海外拠点への運用拡大をするために、代表拠点を選定し、生産領域を中心にトライアルを開始していきます。

社会情勢と社内実績を鑑みて制度の改定とグローバル拠点への展開を着実に進めていきます。

3 環境

基本的な考え方

15

グローバルマネジメント

16

環境負荷ゼロ社会の実現

18

カーボンニュートラルの取り組み

19

クリーンエネルギーの取り組み

23

リソースサーキュレーションの取り組み

24

生物多様性の保全取り組み

28

その他の重要な取り組み

32

目標一覧

34

カーボンニュートラルの取り組み

気候変動に関する外部団体との協働

パリ協定では、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑える努力目標の達成をめざして、CO₂排出量を削減していく考え方が掲げられています。

その考え方に沿って、Hondaは2021年4月に環境負荷ゼロに向けて「2050年にHondaの関わる、すべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラルをめざすこと」を公表しています。

Hondaは、二輪車、四輪車、パワープロダクツや船外機、航空機を合わせて、年間3,000万台規模の世界一のパワーユニットメーカーとして、幅広い製品の動力源のカーボンニュートラル化に取り組んでいます。

各加入団体のスタンス レビュー結果

団体	パリ協定およびカーボンニュートラルに対するスタンス	整合性レビュー結果
一般社団法人 日本自動車工業会 (自工会)	■ 2050年カーボンニュートラル (CN) に全力でチャレンジ ■ 2050年CNは、画期的な技術ブレークスルーなしには達成が見通せない大変難しいチャレンジであり、安価で安定したCN電力の供給が大前提であるとともに、政策的・財政的措置等の強力な支援が必要※1	■ 自工会の目標である2050年カーボンニュートラルは、Hondaの目標と整合しています ■ CEOの三浦敏宏は自工会副会長であり、当社役員が環境技術政策委員長を務めています ■ 2050年カーボンニュートラルの実現に向け、引き続き自工会と連携していきます
欧州自動車工業会 (ACEA)	■ 自動車業界はパリ協定とその目標を受け入れています ■ 自動車メーカーは、欧州自動車工業会 (ACEA) に団結し、CO₂排出量をゼロにすることに全力で取り組んでおり、2050年までに気候中立性を達成するという欧州の目標を支援しています※2	■ ACEAはパリ協定とその目標を受け入れており、Hondaの目標と整合しています ■ 当社欧州現地法人メンバーがACEAの活動に参画しています ■ 2050年カーボンニュートラルの実現に向け、引き続きACEAと連携していきます
持続可能な開発のための 世界経済人会議 (WBCSD)	■ ビジョンと変革の道筋は、持続可能な開発目標 (SDGs) とパリ協定の目標に沿っています ■ 2050年までに、私たちは、次のような世界を思い描く：地球規模の人為的な温室効果ガスの排出量が実質ゼロに達し、地球温暖化は産業革命以前のレベルより+1.5° Cで安定している※3	■ パリ協定の目標に沿ったWBCSDの活動はHondaの目標と整合しています ■ 2050年カーボンニュートラルの実現に向け、引き続きWBCSDと連携していきます

〈出典〉

※ 1 https://www.jama.or.jp/operation/ecology/carbon_neutral_data/pdf/CNMaterial_01.pdf

※ 2 https://www.acea.auto/files/ACEA_10-point_plan_European_Green_Deal.pdf (英語版のみ。Hondaによる和訳)
https://www.acea.auto/files/ACEA_Position_Paper-Revision_CO2_targets_cars_vans.pdf (英語版のみ。Hondaによる和訳)

※ 3 <https://www.wbcsd.org/Overview/About-us/Vision-2050-Time-to-Transform/Resources/Time-to-Transform> (英語版のみ。Hondaによる和訳)
<https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/13194/193466/1> (日本語版)

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
> クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

クリーンエネルギーの取り組み

Hondaのアプローチ

Hondaは、クリーンエネルギーの取り組みを推進するにあたり、「エネルギー問題への対応」をマテリアリティとして設定し、生産効率向上や省エネルギー施策の導入、低炭素エネルギーへの転換、再生可能エネルギー活用を推進し、企業活動および製品領域を通じて、積極的にCO₂排出量の削減や環境負荷低減に取り組んでいます。

企業活動に関する取り組み

2050年カーボンニュートラル目標達成に向けて、Hondaでは初となるカーボンニュートラル工場を埼玉製作所完成車工場で2025年度に実現を予定しており、再生可能エネルギーを最大限活用するための設備導入の検討および推進をしています。

その工場で構築した技術をグローバルに展開するにあたり、事業所間、地域間の情報共有を促進する仕組みを構築するとともに、日本からの技術サポートにも力を入れていきます。

さらに、グローバルで太陽光発電や風力発電など、再生可能エネルギーの活用も積極的に進めています。

- 再生可能エネルギー電力の活用（グローバル拠点）
1,927GWh（前年比28.6%増）

再生可能エネルギーの取り組み

Hondaは、地域社会のCO₂排出量削減に直接的に貢献できる方法を優先して採用しています。

具体的には、新たに発電設備を設置することに重点を置き、敷地内への設置から検討を始め、順次敷地外にまで範囲を広げて活用拡大に取り組んでいます。

熊本製作所では、2030年までに太陽光発電システム能力を20MWまで拡大する計画をしており、駐車場にはカーポート型太陽光、工場屋根・調整池には、太陽光パネルの設置を行いました。

また、細江船外機工場においても、カーポート型太陽光や太陽光パネルを設置し、再生可能エネルギーの活用を開始しています。

今後は、さらなる再生可能エネルギーの活用を促進・拡大するために、リチウムイオン蓄電池などの導入も推進しており、各地域の状況に適した再生可能エネルギーの活用をグローバルで進めていきます。



熊本製作所 (5.7MW)



埼玉製作所 完成車工場 (2.0MW)



細江船外機工場 (1.7MW)



バイリング・スプリングス風力発電所 (120MW)

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
> リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

リソースサーキュレーションの取り組み

Hondaのアプローチ

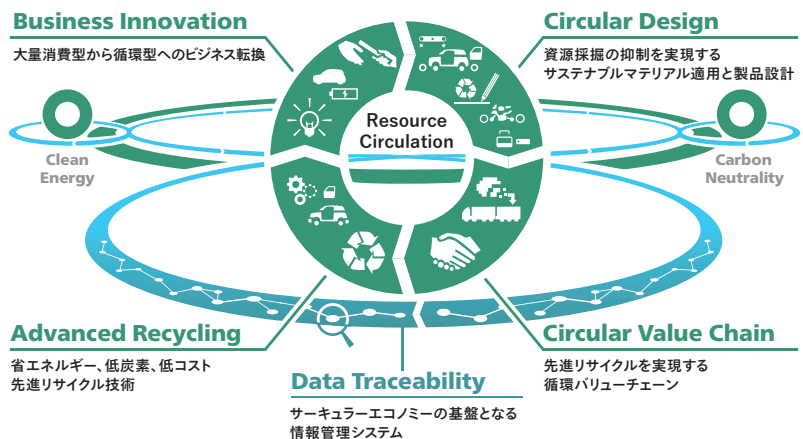
Hondaはモビリティを通して「自由な移動の喜び」を永続的に提供できるように、「環境負荷ゼロ社会」の実現に向けて、挑んでいます。

資源調達や価格高騰などが、事業を継続するうえでも大きなリスクになると考えており、「資源の効率利用」をマテリアリティとして設定して、リソースサーキュレーションの取り組みを加速させています。

地球との共生をめざし、限りある地球資源の消費（採掘、廃棄）を抑制し、経済価値を創出する循環型ビジネスへの転換に挑戦します。

リソースサーキュレーション5つの要諦を設定し、従来の3R※活動と併せて社内外のステークホルダーと連携して取り組んでいきます。

リソースサーキュレーション概念図



リソースサーキュレーション5つの要諦

Business Innovation

ライフサイクル全体を通じた製品・部品の使い切りと高効率な再資源化を実現する循環型ビジネスへの転換に取り組めます。

Circular Design

循環を前提とし、循環に適した材料の選定、良質なスクラップを容易に取り出せる易解体・易分離設計、安定的なリサイクル材調達の仕組みづくりに取り組みます。

Circular Value Chain

素材メーカーや解体・破砕業など資源循環に関わるサプライチェーン全体でスペックを最適化し、経済合理性を最大化する循環型バリューチェーンの構築に取り組めます。

Advanced Recycling

省エネルギー、低炭素、低コストでのリサイクルを可能にする先進技術の研究・開発に取り組めます。

Data Traceability

法規制対応の証明や、リサイクル材の適正取引や利用促進のため、ライフサイクルCO₂排出量やリサイクル率などの「社会的価値」の見える化に取り組めます。幅広くデジタル技術の活用を通じて、メンテナンス履歴の証明や資源回収率の向上などに取り組めます。

※ 3R：Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）の略。

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
> リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

リソースサーキュレーションの取り組み

四輪バンパーリサイクル材の部品適用拡大（Circular Design）

2024年発売予定の軽EV「N-VAN e:」に、Honda車の廃棄バンパーを回収・粉砕し、サステナブル素材として生かえらせ、エクステリアなどのワンポイントとして再利用しました。

フロントグリルは歴代Honda車のバンパー塗装をあえて粗く残してランダムに混ぜ合わせる技術を適用し、一つとして同じものがない、個性的で楽しい模様としています。

2024年春発売予定の「N-VAN e:」をホームページで先行公開
<https://global.honda/jp/news/2023/4230928.html>



「バンパーリサイクル材」を使用したフロントグリル



フロアカーペットマットへのサステナブル素材適用（Circular Design、Circular Value Chain）

2024年4月より、軽自動車「N-VAN」のHonda純正アクセサリー「フロアカーペットマット」にサステナブル素材であるリサイクルPET素材を採用しました。従来製品に比べて大幅な軽量化も実現しています。

サステナブル素材を採用することは、使用が終わったあとのリサイクル性への配慮や将来の循環型社会への対応を見据えた取り組みです。今後は、適用車種を順次拡大していきます。

中古車リファビッシュに関連するサービス開始（Business Innovation）

2023年9月より日本の中古車事業において、中古車に新品のHonda純正アクセサリーを取り付ける「いまコレ+（プラス）」を開始。

2024年1月より北米の中古車事業においてもアコード向け「Apple CarPlay および Android Autoのワイヤレス機能を実現するディーラー装着の新しいアップグレードサービス」を開始しました。

これはリファビッシュによる製品価値の回復・向上、新価値付加などや利用サービスの提供は製品を最後まで使い切ることと、廃車時の製品回収の機会を増やすことつながり、資源を効率的に利用することができます。

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
> リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

リソースサーキュレーションの取り組み

二輪車の取り組み

二輪車においては、環境負荷低減の観点から軽量化による材料使用量の削減、再生材の適用やリサイクル性に配慮した構造設計などの取り組みを行っています。

原材料の採掘における土地改変や材料製造時に発生するCO₂排出量を削減することができる鉄・アルミなどの再生材のほか、化石資源の採掘削減につながるバイオ由来の材料や樹脂再生材などを適用した新たな取り組みについて紹介します。

バイオエンジニアリングプラスチックの製品適用（Circular Design）

樹脂領域の新たな取り組みとして、バイオ由来で環境にやさしいバイオエンジニアリングプラスチック“DURABIO™”※1を、2024年3月発売のCRF1100L Africa Twinの透明フロントスクリーンに世界で初めて※2採用しました。

今後は、他モデル・他部品へ適用を拡大予定です。

大型アドベンチャーモデル「CRF1100L Africa Twin」シリーズの仕様装備ならびに外観を一部変更し発売
<https://global.honda/jp/news/2024/2240229-crf1100l.html>



CRF1100L Africa Twin<s>(グランブリレッド) 二輪車用透明フロントスクリーン

※ 1 DURABIO™は三菱ケミカル株式会社登録商標です。
 ※ 2 Honda調べ(2023年10月時点)。
 ※ 3 HPDC：High Pressure Die Casting (高圧鋳造法)。

四輪バンパーリサイクル材の二輪車への適用（Circular Design、Circular Value Chain）

これまで、販売店から回収したHonda車の廃棄バンパーを原料としたりリサイクル材を四輪車のアンダーカバーなどに適用してきました。

スペック最適化を行うことで、これまで二輪車への適用が難しかったバンパーリサイクル材を2024年販売予定の熊本製作所で生産される大型モデルに適用します。

これはHondaの特徴でもある販売製品の多様性や回収スキームを活かした取り組みとなります。

アルミ再生材の適用（Circular Design）

スクーターやカブなどの小型モデルに市中スクラップを原料としたHPDC※3製の小径ホイールをベトナム、タイ、ブラジル、中国で適用してきました。

技術課題などの観点から、これまで適用が難しかった大径ホイールを2024年販売予定の熊本製作所で生産される大型モデルに適用します。

今回の大型モデルへの適用にて、大型から小型までの製品群で再生材を使用したホイールが適用されます。

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
> 生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

生物多様性の保全取り組み

Hondaのアプローチ

Hondaは、ネイチャーポジティブに向けた自然共生の取り組みを推進するにあたり、「生物多様性の保全」をマテリアリティとして設定しています。

Hondaは、天然資源や鉱物資源の恩恵を受けて事業を行っています。原材料の調達だけでなく、研究開発、製造、使用、使用後の廃棄に至るバリューチェーン全体において、多くの自然資本に依存をし、影響を与えていることを認識しており、企業活動との調和を図っていくことを基本的な考え方として定めて、取り組みを推進しています。

2011年には「Honda 生物多様性ガイドライン」を制定し、同ガイドラインに沿って、大気や水、生物多様性を含む自然への影響の回避・最小化に加え、保全・再生にも取り組んでいます。

生物多様性ガイドライン https://global.honda/jp/environment/biodiversity_conservation/

生物多様性の保全に向けた優先事項分析

Hondaは、事業活動によって生物多様性に影響を与える可能性と優先事項の分析について、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）で推奨されている手法を活用しています。

生産拠点においては、生物多様性評価ツールであるIBAT※を用いて評価を行っています。世界の生産拠点（86拠点）について、生物多様性の取り組みを具体化するに際し、IBATにある指標を使って、生産拠点の生物多様性リスクを統合的に評価しています。その結果を踏まえて優先拠点を定め、生物多様性保全の具体的な取り組みを検討しています。

一方、製品にはさまざまな材料が使用されており、その材料のなかには生物多様性に影響を及ぼすものが存在する可能性があります。そこでHondaは、製品に使用される材料が生物多様性に与える影響について一次評価する取り組みを行い、評価結果をもとに、影響が大きい可能性がある材料については今後より詳細な分析を行い、製品が生物多様性に及ぼす影響の低減に向けた取り組みを検討していきます。

統合報告書「Honda Report 2023」 生物多様性の保全に向けて
https://global.honda/jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2023-jp-all.pdf#page=33

※ IBAT：Integrated Biodiversity Assessment Tool（生物多様性評価ツール）の略。

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの 取り組み	19
クリーンエネルギーの 取り組み	23
リソースサーキュレーションの 取り組み	24
生物多様性の保全 取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

生物多様性の保全取り組み

〈米国〉野生動物の生息地づくり

サウスカロライナ州のATV※¹／SXS※²生産拠点（アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド）では、多くの野生生物の生息地の改善を実施してきました。敷地内の243エーカー※³の緑豊かな土地で、適切な森林管理の実施や、アヒルの飼育池、野生動物の餌場、鳥の巣箱、ミツバチの庭や巣箱の設置をしました。こうした取り組みにより、多数の野生の鹿、七面鳥、ポプキャットがこの土地を訪れ生息しています。また水鳥が子育てをするために毎年渡来しています。



野生の鹿

〈ベルギー〉物流拠点の生物多様性の保全

アールストにある物流拠点（ホンダモーターヨーロッパロジスティクス・エヌビイ）では、生息地の劣化と遺伝的多様性の欠如によって絶滅の危機に瀕しているブラックボプラを植えて、緑地帯を拡大しました。また、池やインセクトホテル（昆虫のホテル）、給餌所を設置するなど、生息環境を整備することで、生物多様性の維持に貢献しています。



昆虫のホテル

- ※ 1 ATV (All-terrain vehicle)。
- ※ 2 SXS (Side-by-Sides)。
- ※ 3 エーカー (ac)
ヤードポンド法で用いられる面積の
単位。1エーカー(約0.4ヘクタール)。
- ※ 4 Sanjivani van : ヒンズー語で、癒
しの特性を持つハーブ「サンジバ
ニ」に関連づけられた神話上の森
を指し、ヒンズー教の神話で重要な
意味を持つ。

〈ブラジル〉テストコースの自然保全

リオ・プレト・ダ・エバにある二輪車のテストコース（モトホンダ・ダ・アマゾン・リミターダ）は、アマゾンの熱帯雨林にあります。環境と調和するために、敷地内の約80%（802ha）を法定保護区として維持しています。ここでは農業プロジェクトとして果物や野菜の植え付けのほか、マホガニー、ローズウッド、ブラジルナッツなど、絶滅の危機に瀕している種の再生も行っています。



テストコース

〈インド〉生物多様性を考慮した工場緑化

グジャラート州にある二輪車工場（ホンダモーターサイクルアンドスクーターインディアプライベート・リミテッド）の敷地内には、生態系を守る豊かな自然環境づくりをめざして0.4haのミニフォレストをつくりました。この森は、「Sanjivani van※4」と名付けられ、24の異なるカテゴリーの16,000本以上の木が植えられました。また、食品残渣を堆肥に変換してガーデニングに使用しています。



ミニフォレスト

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
> 生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

生物多様性の保全取り組み

水資源の保全

Hondaは自社の企業活動により生物多様性や水資源に影響を及ぼす可能性を認識し、「水資源の保全」にも注力しています。

Hondaは周囲の水資源と調和のとれる地域を工場の候補地として選定し、各国の環境アセスメント法規に則って工場を設置しているため、取水によって著しく影響を受ける水源はありません。

また、各国の法規や地域固有の規則などに従って排水処理や処理水の放流を行っているため、排水によって影響を受ける水源はありません。

取水量を管理するとともに、排水については品質管理を徹底し、水質調査結果を開示するなど、管理と情報提供に努めています。

また、社会貢献活動として1999年から継続している「水源の森」保全活動では、恩恵を受けている水源の森を各生産拠点が保全・管理しており、各地域に合わせた最適な取り組みを実施しています。

水は事業を支える必要不可欠な資源の一つであることを認識しているため、引き続きこの活動に取り組んでいきます。

製品では、全世界に展開している船外機による水質汚染を低減することを目的に、Hondaは船外機によるエンジンを4ストロークエンジンのみのラインアップとしています。また、電動推進機の実証実験も行い、製品使用時の環境負荷低減に取り組んでいます。

森林保全活動 <https://global.honda.jp/philanthropy/forest/>

3 環境

基本的な考え方	15
グローバルマネジメント	16
環境負荷ゼロ社会の実現	18
カーボンニュートラルの取り組み	19
クリーンエネルギーの取り組み	23
リソースサーキュレーションの取り組み	24
生物多様性の保全取り組み	28
その他の重要な取り組み	32
目標一覧	34

- ※ 1 PGM-FI: Programmed Fuel Injection (電子制御燃料噴射装置) の略。
- ※ 2 LEV: Low Emission Vehicle (低排出ガス車) の略。
- ※ 3 SULEV: Super Ultra Low Emission Vehicle (極超低排出ガス車) の略。
- ※ 4 PM: Particulate Matter (粒子状物質) の略。
- ※ 5 US EPA: United States Environmental Protection Agency (米国環境保護庁) の略。
- ※ 6 VOC: Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物) の略。
- ※ 7 Honda Smart Ecological Paint: 4コート3ベークの塗装方法から中塗り工程を廃止した、水性3コート2ベーク塗装。
- ※ 8 カーボンフリー製品: 使用時にCO₂を排出しない製品。

その他の重要な取り組み

クリーンな大気の保全

Hondaは、大気汚染による公害問題が深刻化した1960年代から「クリーンな大気の保全」への対応は重要と認識し、製品の排出ガスを削減する技術の開発などを通じて、大気の保全に対する取り組み行ってきました。

二輪車は、市販車すべてのエンジンの4ストローク化を完了するとともに、全世界で販売する機種の88%以上に「PGM-FI※1」を適用し、燃焼効率を向上させ、排出ガスを削減してきました。

四輪車では、「アコード プラグインハイブリッド」が世界で最も厳しいとされるUSカリフォルニアLEV※2 3 SULEV※3 20規制を世界に先駆けて達成し、その後も先進排ガス規制である、欧州Euro6や中国の第六段階(国6)やPM※4(微粒子)についても先行して削減技術を投入してきました。

カーボンフリー製品※8



EM1 e:



CR-V e:FCEV



EU3200i

パワープロダクツにおいては、エンジンの改善技術により世界で最も厳しいUS EPA※5 Phase3 規制を触媒なしでクリアし、対応しています。

塗装工程で使用する塗料やシンナーに含まれる溶剤成分が光化学オキシダントの原因となるVOC※6の発生につながるため、塗装効率の向上やVOC除去装置の導入を行い、VOC排出の削減を進めています。

四輪車の生産においては、埼玉製作所完成車工場からショートプロセス高機能塗装技術「Honda Smart Ecological Paint」※7の導入をグローバルで進めています。

Hondaは、今後も排出ガスを削減するとともに、電動製品の販売比率をマイルストーンに設定し、クリーンな大気の保全に取り組めます。

3 環境

基本的な考え方 15

グローバルマネジメント 16

環境負荷ゼロ社会の実現 18

カーボンニュートラルの
取り組み 19

クリーンエネルギーの
取り組み 23

リソースサーキュレーションの
取り組み 24

生物多様性の保全
取り組み 28

> その他の重要な取り組み 32

目標一覧 34

その他の重要な取り組み

化学物質の管理と削減

Hondaは、製品から環境に影響を及ぼす可能性のある化学物質を削減していくため、製品の設計・開発段階から自動車構成部品に含まれる化学物質を管理し、その削減に努めています。

2002年、国連が2020年までに化学物質による人や環境への影響を最小化する目標を定めたことに基づき、各国で自動車構成部品に含まれる化学物質を適切に管理し、有害物質を削減するための法規が整備されてきました。

この動きを受けて、ドイツ自動車工業会を中心に自動車を構成する部品の材料および含有化学物質情報を、サプライチェーンを通じて収集するシステム（IMDS※1）が開発されました。HondaもこのIMDSをベースに情報収集を行い、独自に開発したHondaの化学物質グローバル管理システム（MoCS※2）で集計、管理を行っています。

HondaはこのMoCSによる化学物質の管理を進めることで、REACH規則（Regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals）など、各国での環境負荷物質の使用規制に対応し、欧州ELV指令（Directive on End-of Life Vehicles）に基づいて環境に悪影響を及ぼすとされる重金属4物質（鉛、水銀、六価クロム、カドミウム）の削減を進めています。

※ 1 IMDS：International Material Data System（国際材料データシステム）の略。

※ 2 MoCS：Management System of Chemical Substance（化学物質管理システム）の略。

3 環境

基本的な考え方

15

グローバルマネジメント

16

環境負荷ゼロ社会の実現

18

カーボンニュートラルの取り組み

19

クリーンエネルギーの取り組み

23

リソースサーキュレーションの取り組み

24

生物多様性の保全取り組み

28

その他の重要な取り組み

32

目標一覧

34

目標一覧

目標一覧表

目標項目		2030年目標	2050年めざす姿
企業活動 CO ₂ 排出総量削減率（2019年度比）		46%	CO ₂ 排出実質ゼロ
電動製品 販売比率	二輪車	15%	
	四輪車	30%	
	パワープロダクツ	36%	
製品 CO ₂ 排出 原単位削減率	二輪車	34.0%	
	四輪車	27.2%	
	パワープロダクツ	28.2%	
企業活動 取水総量削減率（BAU※比）		14.5%	工業用取水・工業系廃棄物ゼロ
企業活動 廃棄物等総量削減率（BAU※比）		14.5%	
製品 リソースサーキュレーション		（社内マイルストーン設定）	サステナブルマテリアル使用率100%

※ BAU：2030年生産計画を基に、削減に向けた対策・施策を行なわないと仮定した場合の推計値（Business As Usual）

4

Social

社会

4

Social

社会

Safety

安全

4 社会

【安全】

36

> 基本的な考え方

37

安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

「交通事故ゼロ社会」の実現に向けて

Hondaは、「Safety for Everyone」のグローバル安全スローガンのもと、2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故※1死者ゼロをめざしています。また、そのマイルストーンとして2030年に全世界でHondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者の半減※2を目指しています。これらは、新車だけでなく、市場に現存するすべての二輪車、四輪車が対象となります。Hondaは、人の能力（啓発活動）、モビリティの性能（技術開発）、交通エコシステム（他者との協働やシステム／サービス開発）の3つの要素を個別に進化させるとともにそれぞれを組み合わせることで、さまざまな要因により引き起こされる事故に対応してきました。今後、2030年に向けた大きな課題は、新興国で二輪車が関与する死亡事故です。Hondaは二輪車を世界で最も多く提供するメーカーとして、この課題に積極的に取り組んでいくことを社会的責任として捉えており、幅広い方々を対象とした啓発活動とともに二輪車へ「ABS※3」「CBS※4」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器などの装備を搭載しています。

※1 Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故：Hondaの二輪車・四輪車乗車中、および歩行者・自転車（故意による悪質なルール違反、責任能力のない状態を除く交通参加者）が関与する交通事故。

※2 2020年比。

※3 ABS：Anti-lock Brake System（アンチロックブレーキシステム）の略。

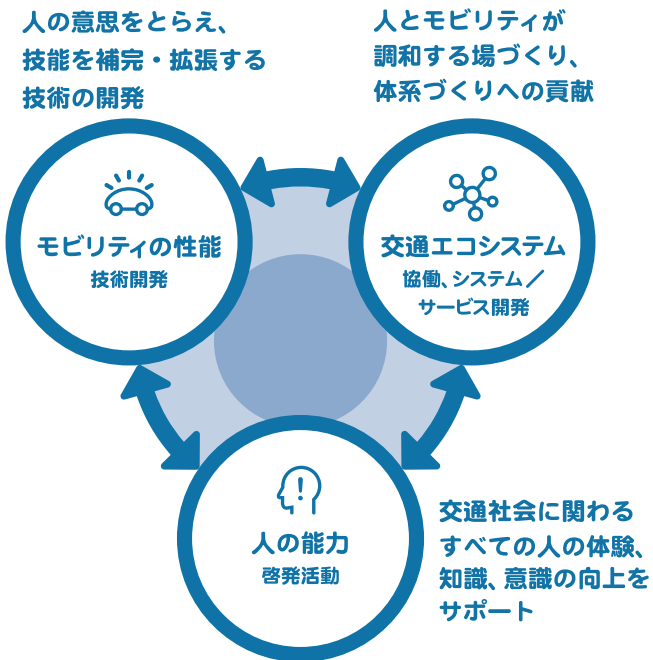
※4 CBS：Combind Brake System（コンバインドブレーキシステム）の略。

グローバル安全スローガン

Safety for Everyone

クルマやバイクに乗っている人だけでなく、
道を使うだれもが安全でいられる
「事故に遭わない社会」をつくりたい

安全3つの要素



4 社会

【安全】

36

> 基本的な考え方

37

安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

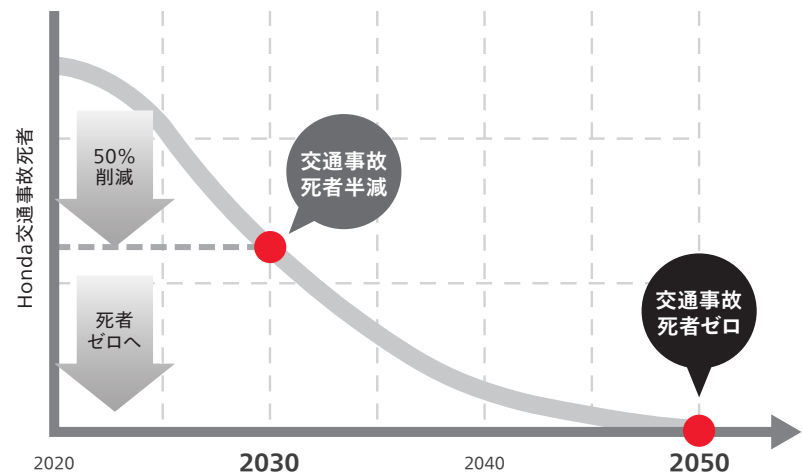
115

基本的な考え方

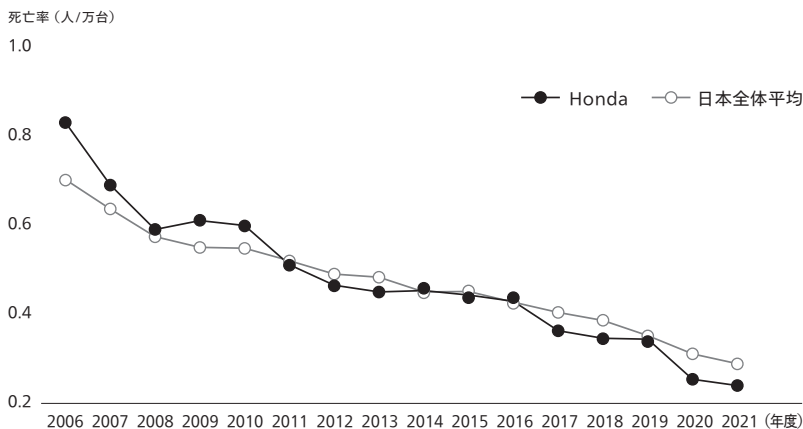
また四輪車については、新興国、先進国での事故低減に有効な先進運転支援システム（ADAS）の機能進化と普及を積極的に推し進めています。

そして、その先にある2050年に向けた大きな課題は、全世界における、歩行者や自転車に乗る人、ライダーなどの交通弱者の死亡事故です。この課題対応にあたっては、すべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆・回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発などを推し進め、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざしていきます。

Honda 安全目標 2050年に向けたマイルストーン

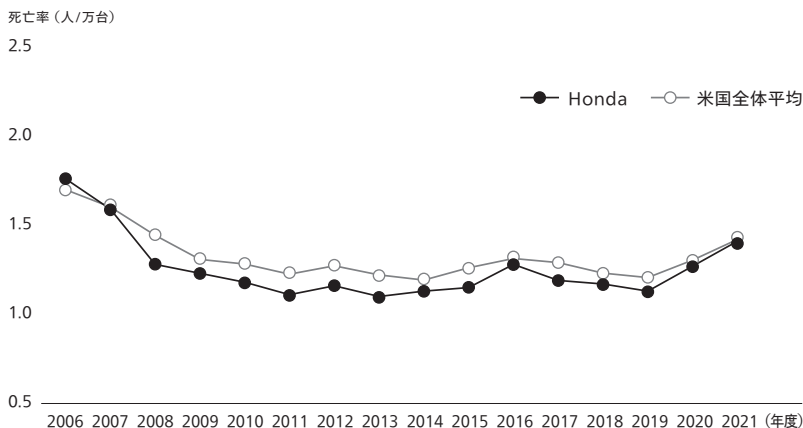


四輪車関与死亡率推移保有台数1万台当たり 日本



出典：公益財団法人交通事故総合分析センターのデータよりHonda調べ。日本全体は、各年交通統計より自動車および原動機付自転車を対象

四輪車関与死亡率推移保有台数1万台当たり 北米



出典：NHTSA Fatality Analysis Reporting System (FARS) データよりHonda調べ。米国全体は、Traffic Safety FactよりFatality Rate per Registered Vehicles

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

人の能力

Hondaのアプローチ

Hondaは、1970年に安全運転普及本部を設立しました。1972年には、本部内に海外活動を推進するための部門が発足し、海外でも各国に交通教育センター※を設置したほか、地域の販売店と協力するなど、活動を拡大してきました。2024年3月現在、Hondaは日本を含む世界43の国と地域で、安全運転普及活動を実施しています。

活動は、販売店の店頭で直接お客様に安全をお伝えする「人から人への手渡しの安全」と、専用のコースで専門のインストラクターが指導する「参加体験型の実践教育」を基本としています。

日本においては、交通教育センターをはじめ、二輪車・四輪車の販売会社、地域の指導者や関係会社の皆様と協力しながら、子どもから高齢者ま

交通安全・運転教育の実施国・地域

で各年代に応じた安全をお届けする活動を展開し、これまでに679万人以上の方々に参加・受講いただいています。

海外の活動のなかでも新興国においては、急速なモータリゼーションが進む一方で、法規制や交通ルール、道路インフラなどが未整備の地域があり、交通死亡事故発生件数の増加が社会的な課題となっています。

とくに交通事故の多いアジア諸国においては、日本で培った人材育成や教材づくりのノウハウ提供などを積極的に行い、2023年度は約450万人の方に教育プログラムを受講いただきました。

そして、Hondaでは、政府や関係諸団体とも連携をとりながら、各国の交通状況に即した活動を実施しています。

※ 交通教育センター：交通安全に関する社内外の指導者養成や、企業・学校・個人のお客様に安全運転教育を行うHondaの施設。



4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

人の能力

■ アジア・大洋州地域での安全運転教育のスキルの向上と内容充実

2024年2月、タイにて第2回アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会を開催しました。本大会は、安全運転インストラクターの運転知識・技術の研鑽と相互交流により安全運転普及活動の基本的な考え方を共有することを目的としています。競技は、二輪車・四輪車の技術部門と指導力部門で構成され、全8つの国と地域から総勢121名が参加しました。

また現地法人のアソシエイトに向けたHonda SENSINGの体感研修会を開催しました。体感研修会では、ドライバーの誤解や過信が起こりやすい「衝突軽減ブレーキ（CMBS※）」を中心に実施しました。今後、参加したアソシエイトによる、お客様向けの体感試乗会の開催を予定しております。



競技大会



体感研修会

※ CMBS：Collision Mitigation Brake Systemの略

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

人の能力

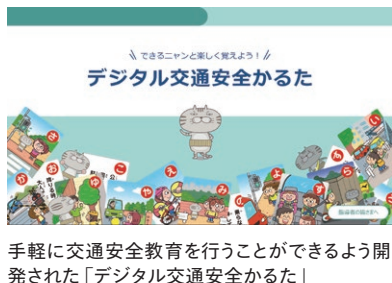
日本国内での取り組み

■日常的に継続可能な教育をめざした教材の開発

日本においては、各地域で交通安全活動を行う交通安全指導者の方々に向けて教育プログラムや指導方法を提供しています。

多くの小学校では年に数回、交通安全指導者による交通安全教室が実施されていますが、効果検証により教室直後は歩行状態の改善などの行動変容が見られるものの時間の経過とともに教室前の水準に戻ってしまうことがわかりました。そこでHondaは交通安全教室だけでなく、日常的に継続した教育が可能となるよう、先生方にご意見をうかがいながら「デジタル交通安全かるた」を開発し、小学校を対象に無償配布しています。

交通安全教育の授業時間を確保することが難しいなか、朝の会や帰りの会の時間を利用して手軽に行え、クイズ形式で子どもたちも楽しみながら交通安全の意識を高めることができると先生方からも好評をいただいております。



子どもたちが絵柄を見ながら何が危険かを考える

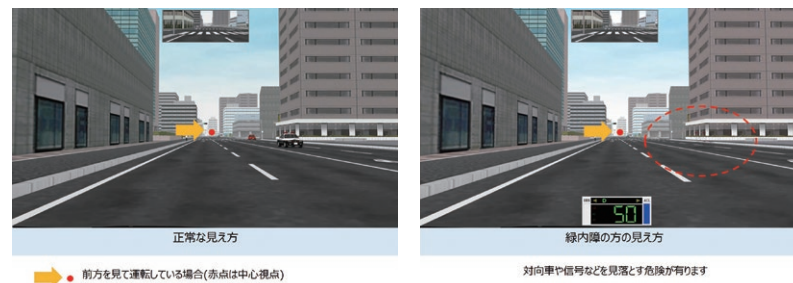
■高齢化社会での移動の喜びの拡張

Hondaは、長年培ってきた安全運転や危険予測トレーニング（KYT）のノウハウを活かし、実際の交通状況を想定しながら危険を安全に体験できるシミュレーターなどの教育機器の開発・普及を行っています。

そのなかでもHondaは視野障がいの原因となって起こる交通事故に着目し、緑内障を患っている方の視野を疑似体験できるシミュレーターを開発しました。

このシミュレーターを眼鏡専門店チェーン株式会社パリミキの店舗に設置し、来店されたお客様に正常な方の視野と緑内障の方の視野を比較体験していただけるイベントを実施しました。実際に利用されたお客様からは安全確認の重要性についてあらためて認識できた、緑内障の危険について家族と話したいなどのお声をいただいております。

これからも緑内障疑似体験シミュレーターを多くの方々に活用いただけるよう啓発の場と機会を提供してまいります。



正常な見え方と比べると緑内障の方の見え方では対向車が見えていないことがわかる

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

モビリティの性能

Hondaのアプローチ

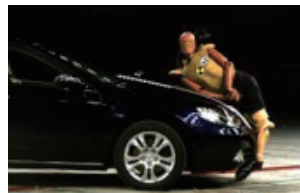
Hondaは、二輪車、四輪車などさまざまなモビリティが混在するリアルワールド（現実の交通環境下）における事故の実態を把握し、メカニズムを細密に解析しながら、技術開発を進めてきました。

四輪車との衝突時の人体の挙動を再現する実物大のモデル人形「歩行者ダミー」（世界初※1）の開発や、より現実に即した事故形態の研究を可能とした「屋内型 全方位衝突実験施設」（世界初）の建設、そして、四輪車では、「運転席用 SRS エアバッグシステム」、「コンパティビリティ対応ボディ※2」「衝突軽減ブレーキ（CMBS※3）」（世界初）、二輪車では、量産の「二輪車用エアバッグシステム」（世界初）など新たな技術を開発し、世に送り出してきました。

2014年からは事故回避を支援する安全運転支援システム「Honda SENSING」の四輪車への適用を拡大しています。そして、2022年には「Honda SENSING 360」の展開を開始しました。「Honda SENSING 360」は、2021年に世界で初めて自動運転技術※4を実用化した「Honda SENSING Elite」の研究開発で培われた知見を活かした技術です。

今後、先進国では2030年までに、この「Honda SENSING 360」や先進の事故自動通報システム、そして、より強化した歩行者保護・衝突安全技术など、Hondaが想定した死亡事故シーンを広範囲にカバーする技術を四輪全機種で適用することをめざします。

また、新興国では、大きな課題である、二輪車が関与する死亡事故の対応として、二輪検知機能を備えた「Honda SENSING」の四輪車全機種への適用を進めています。二輪車においては、より多くの機種へ「ABS」「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器の適用拡大をめざします。



歩行者ダミー



屋内型 全方位衝突実験施設



運転席用 SRS エアバッグシステム



二輪車用エアバッグシステム



衝突軽減ブレーキ（CMBS）



Honda SENSING Elite

- ※ 1 Honda調べ。

※ 2 四輪車同士が相互に衝突するときの衝突エネルギーを、エンジンルームで効率良く分散・吸収することにより、自己保護性能を大幅に向上するとともに、相手車両への攻撃性を低減する、衝突安全ボディ。

※ 3 CMBS：Collision Mitigation Brake Systemの略。

※ 4 自動運転レベル3に該当する自動運転技術。自動運転レベル3は、日本政府が定める自動運転の定義（SAEに準拠）で、一定の条件下においてシステムが周辺の交通状況を監視するとともに運転操作を代行します。システムが使用可能な条件から外れる場合は、警報を発して直ちにドライバーに運転代行をすることが求められます。

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

モビリティの性能

2023年の活動実績

2030年のマイルストーン達成に向けて、四輪車においては、Hondaの先進運転支援システムの普及と機能進化が重要な位置づけにあります。

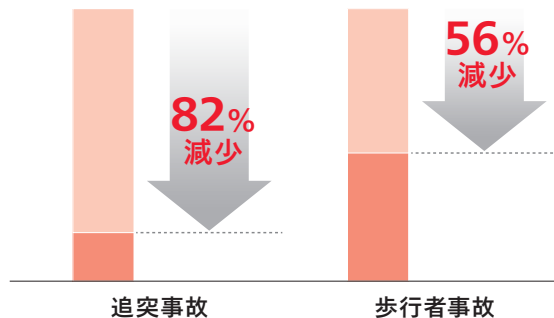
Hondaの先進運転支援システムの1つである「Honda SENSING」は2014年より展開していますが、日本でこのシステムを搭載した軽自動車「N-BOX」では、追突事故は82%減少、歩行者事故は56%減少※1しており、事故削減への効果が確認されています。

今後、「Honda SENSING」は、二輪検知機能を備えた仕様を2030年までに新興国を含む全世界の四輪全機種へ展開することを目標としています。

2023年度は、新興国※2での適用率が77%、先進国※3での適用率が94%となりました。先進国においては、2030年までに「Honda SENSING 360」を四輪全機種へ展開することを目標としており、2022年に中国で発売されたCR-Vを皮切りに搭載を開始しています。

また、二輪車においては、より多くの機種へ「ABS」「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器の適用拡大をめざしており、2023年度は、新興国※4での先進ブレーキの適用率が85%となりました。

Honda SENSING 搭載車の事故削減効果 (N-BOX)



※1 N-BOX AEB 非搭載車に対する Honda SENSING 搭載車の登録台数当たり交通事故死傷者数調査結果の差分。公益財団法人交通事故総合分析センターのデータをもとに、Honda 調べ。

※2 インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル。

※3 日本、米国、中国、欧州。

※4 インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル。

新興国※2 四輪「Honda SENSING」適用率



先進国※3 四輪「Honda SENSING」／「Honda SENSING 360」適用率



新興国※4 二輪 先進ブレーキ「ABS」／「CBS」適用率



4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

モビリティの性能

2024年3月「Honda SENSING 360」を日本向けとして初めて新型アコードに搭載しました。「Honda SENSING 360」は、フロントセンサーカメラに加え、フロントレーダーと各コーナーに計5台のミリ波レーダーを装備することによって360°センシング※を実現しています。衝突軽減ブレーキ（CMBS）は、交差点での出会い頭車両に加え、右左折をする際に歩行者を検知するなど、従来の「Honda SENSING」が持つ機能を進化させ、さらに前方交差車両警報、車線変更時衝突抑制機能、車線変更支援機能を加えることで、より安心・安全な運転環境を提供します。

Honda SENSING 360の主な特長

■衝突軽減ブレーキ（CMBS）の進化

従来のHonda SENSINGのCMBSをさらに進化させ、検知範囲を前方から全方位に広げることで、交差点の出会い頭における衝突回避・被害軽減を支援します。

■前方交差車両警報

停車からの発進時または低速走行時に、左右前方から接近する交差車両の情報を通知します。



Honda SENSING 360 前方交差車両警報



Honda SENSING 360 車線変更時衝突抑制機能

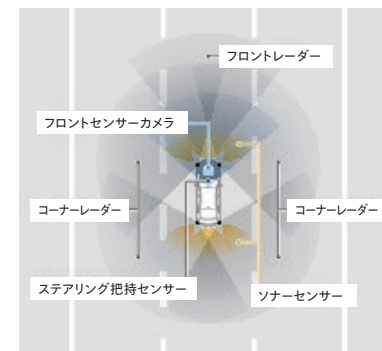
■車線変更時衝突抑制機能

車線変更時、後方から接近する隣接車線の車両を検知し、警報とステアリング操作支援で衝突を回避します。

■車線変更支援機能

高速道路および自動車専用道路においてウインカー操作があった際、周辺状況を検知し、車線変更のステアリング操作を支援します。

なお、2025年には、ドライバーの異常や周辺の環境を的確に検知し事故のリスクを減らすことで、ドライバーの運転負荷をさらに軽減させることをめざした「Honda SENSING 360+」をアコードに搭載し、発売する予定です。



Honda SENSING 360+



Honda SENSING 360 車線変更支援機能

※ Honda SENSING 360の検知性能には限界があり、ドライバーの目視確認を不要とするものではありません。

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

交通エコシステム

Hondaのアプローチ

Hondaは、1998年に日本において、Honda車から収集した走行データを活用した渋滞情報や災害情報などをドライバーに提供し、安全運転を支援する通信機能を備えたカーナビゲーションシステム「インターナビ」の展開を始めました。

2013年には、この「インターナビ」で得られた急ブレーキ情報や警察・自治体からの交通事故情報、地域の方々から提供された道路情報などを解析し、Hondaのホームページ上であらかじめ事故多発エリアなどを知ることのできる「SAFETY MAP」のサービスも進めており、地方自治体などには路面標示の追加などの道路改善にもご活用いただいています。こうした取り組みはその後進化し、2017年からはリアルタイムに危険箇所を地図上に表示する「Honda Drive Data Service」として、防災、交通事故防止などの社会課題解決につながるデータサービスを開始しています。また、車両のコネクテッド技術を活用し、交通事故発生時の車両のデータから死亡重傷確率推定アルゴリズムを用いて乗員の死亡重傷確率を推定し、ドク

ターヘリ基地病院に通報することにより、ドクターヘリやドクターカーの出勤を早期判断する「先進事故自動通報システム※」の運用も行っています。

また、将来に向けては、すべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆し、回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」の開発を進めています。

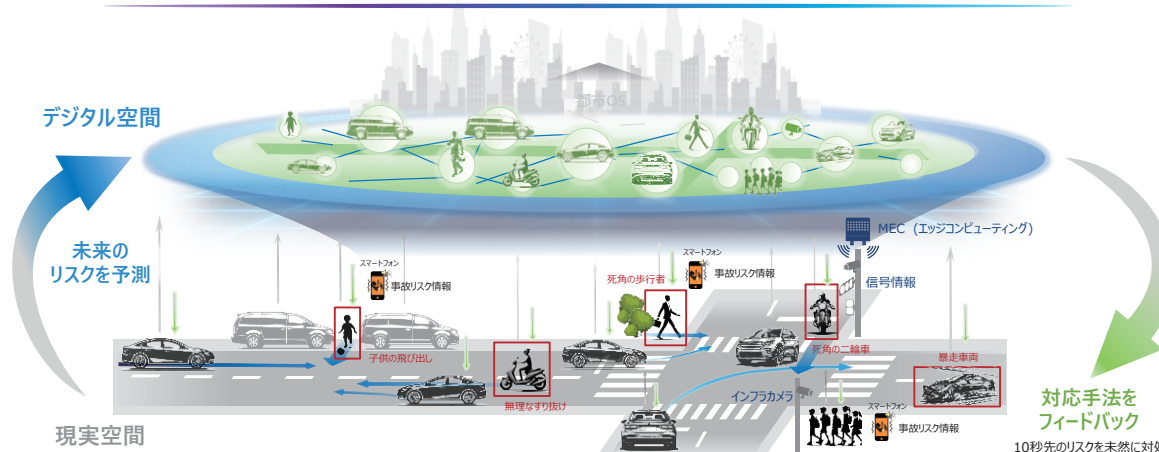
「安全・安心ネットワーク技術」は、すべての交通参加者の情報を集約し、交通環境を再現するデジタルツイン技術を活用しています。Honda独自の技術により交通参加者の状態・特性を判断、仮想空間上に反映することで、人の行動も踏まえて交通事故の発生を予測するという特徴を持ちます。交通参加者へは、この予測から得た交通事故を未然に防ぐための支援情報を知らせることで、事故が起こり得る手前で回避行動を促します。

Hondaは、この「安全・安心ネットワーク技術」を2030年以降に社会実装することをめざし、業界・官民一体の取り組みを加速させています。

安全・安心ネットワーク技術

革新的なリスク予兆型技術で、リスクに近づかない安心を提供

※ エアバッグ展開時に、正確な位置情報、傷害予測を行い緊急救命に役立つ車両衝突情報を自動通報するシステム。今後、対象範囲を対歩行者事故、対二輪車事故へ広げたシステムを開発予定。



4

Social

社会

Quality

品質

4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

> 基本的な考え方 …… 50

 グローバルマネジメント …… 51

 品質に関する取り組み …… 53

 第三者評価 …… 64

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

【サプライチェーン】 …… 98

【社会貢献活動】 …… 115

基本的な考え方

お客様の安心と満足を目指し

「1%の不合格品を許さぬために120%の良品をめざして努力する」。この創業者の言葉は、Hondaがめざす「存在を期待される企業」の基盤となる考え方であり、つねにお客様の期待を超える製品づくりを志向してきたHondaのアイデンティティでもあります。

こうした考えのもとに、Hondaは、「安全」を軸とする商品としての信頼性向上はもちろん、桁違いに高い品質の商品を実現していきます。そのために、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階での品質向上・改善を継続的に実践する「Hondaクオリティサイクル」(➡p.53)を構築しています。

またHondaは、基本理念である「人間尊重」と「三つの喜び(買う喜び、売る喜び、創る喜び)」を実現していくために、「すべての接点でのお客様満足No.1」の達成を活動の重点目標として掲げています。ご購入からアフターサービスまでのすべての段階で安心して製品をお取り扱いいただき、いつまでもお客様に高い満足を提供し続けられるよう、販売会社と一体となってCS向上に努めています。

「桁違いに高い品質」を実現するために

Hondaでは「桁違いに高い品質」の商品を実現するための活動を行ってきました。

業界を取り巻く環境は、とくに「環境」「安全」、そして「知能化」への対応を巡って、いままで以上に大きな転換期を迎えようとしています。

Hondaは、今後カーボンニュートラルの実現に向けたパワートレインの電動化、交通事故ゼロ社会の実現に向けた安全運転支援技術の導入を加速します。そしてIoTを取り入れた新たなモビリティへのチャレンジなど異業種を含む他社との連携を行い、オープンイノベーションを通じた「新たな価値」の創造に向けチャレンジしています。

そのため今後、Hondaはお客様に提供する製品・サービスの品質だけでなく、「移動」と「暮らし」の進化に合わせ、お客様とのあらゆる接点においてトラブルを減らすことをめざし、各領域で質を追求し、桁違いに高い品質を実現する活動を進化させています。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

> グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

グローバルマネジメント

品質マネジメントシステムと品質強化推進体制

Hondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすG-HQS※1

生産および部品・材料調達のグローバル化が進むなか、Hondaが世界中の各拠点において、等しく「120%の良品」を生み出し続けるためには、グローバルで共通の品質マネジメントシステムが必要不可欠です。その根幹を担うのが、2005年4月に制定したG-HQSです。

G-HQSは、Hondaクオリティサイクルに基づく全領域の品質保証・改善活動を支える基盤ルールであり、世界各地にて生産・販売されるHondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすものです。また法規やビジネス環境の変化にともない、近年重要性が増している「ルールを基軸とするプロセス保証」を確実に実行・証明するために一部をツールとしても活用されています。

Hondaでは、Hondaクオリティサイクルに従い、品質の向上・改善を行う「企画・開発」「生産」「販売・サービス」「品質」などの機能を、グローバルと各地域に分け、それぞれの役割と責任を明確にして活動しています。G-HQSでは、各機能の品質保証活動に関する目的・要件をグローバル統括部門が規定化し、その目的・要件の達成手段は、各拠点がその特性に合わせて規定化します。各拠点が達成手段を自ら考え規定化することにより、品質改善意識が高まり、ローカルスタッフの成長につなげています。また、グローバルが各拠点のG-HQSの運用状態を定期的に確認し、拠点とともに品質改善活動のレベルアップに取り組んでいます。

G-HQSは、国内外の生産拠点で認証を取得しているISO9001※2の基準に、品質改善や不具合の再発防止に向けたHonda独自のノウハウなどを盛り込んだものです。そのため、ISO認証にも適合可能です。

2024年2月29日現在で、生産62拠点中57拠点がISO9001の認証を取得しています。

グローバル会議体

この品質マネジメントシステムを運用しながら品質の確実な強化を図るため、Hondaでは、全社方針書で定めた品質目標に基づき課題形成を行い、これに地域別の課題を加え、対応施策を定めています。そして「グローバル品質関連会議」において、定期的にその管理と情報共有を行っています。

カスタマーサービス領域においては、サービスを通じ、お客様に製品を使い続ける喜びを感じていただける価値創造ができるよう、お客様一人ひとりに焦点を当てた活動方針を立てています。その方針や施策をグローバルで共有するため、本社と各地域の責任者が共同でアフターセールス会議を開催しています。会議で共有した有意義な施策の取り組みを、会議後にグローバルで高位平準化することにより、現場でのより質の高いサービス提供の実現に結び付けています。

グローバル会議体

会議体	事業	会議名称	開催数
品質関連	二輪・パワープロダクツ	地域品質会議	年1回
	四輪	グローバル検査主任技術者会議	年1回
		グローバル四輪品質会議	年3回
アフターセールス領域	二輪	アフターセールス会議	年1回
	四輪		年2回
	パワープロダクツ		年1回



グローバル四輪品質会議

※ 1 G-HQS：Global Honda Quality Standard（グローバルホンダ品質基準）の略。

※ 2 ISO9001：ISO（International Organization for Standardization：国際標準化機構）による、品質管理および品質保証の国際規格。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

> グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

グローバルマネジメント

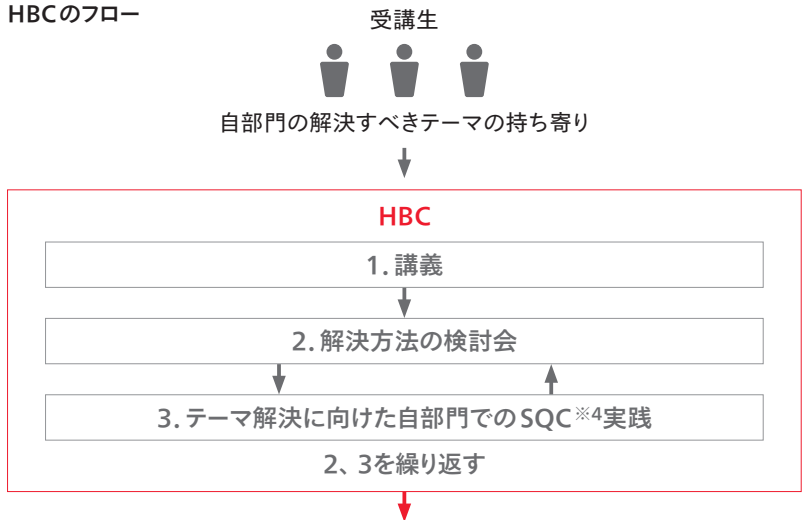
品質管理教育

Hondaでは、品質保証に関わる従業員のスキル向上を目的に、社内資
格や品質管理業務のレベルに応じて、品質管理教育を実施しています。

国内のHondaでは、基礎教育と専門教育に分けて、4つの研修カリキュ
ラムを実施しています。そのうち、HBC※¹はHondaの従業員だけではなく、サプ
ライヤーにも参加を呼びかけ、品質管理のエキスパート育成に力を
注いでいます。

海外のHondaでは、基礎教育として、QC J コース※²、QC F コース※³
を実施しています。

HBCのフロー



自部門のテーマを解決することで実践力を身に付けた品質管理エキスパートを育成

研修カリキュラムの内容

区分	コース名	研修内容	期間
基礎教育	QC Jコース	入社後半年から1年の従業員が対象。品質管理手法の基礎を習得する。	1日
	QC Fコース	生産・品質業務に携わる従業員が対象。品質保証活動に必要な品質管理手法や考え方を習得する。	2日間
専門教育	SQCコース	品質管理・品質改善活動を主担当業務とする従業員が対象。専門的に必要な品質管理手法や考え方を習得する。	2日間
	HBC	品質管理活動の中核を担う従業員が対象。難度の高い問題／課題を解決できるスキルを習得し、品質管理のエキスパートをめざす。	全18日間

※ SQCコース、HBCは国内で開催。

ベストクオリティ表彰

品質意識の高揚を図る目的で、方針管理に基づく品質施策で優秀な成果をあげたテーマを、品質改革統括部長が表彰しています。対象部門は、開発、生産、生産技術、購買、認証、品質、パーツ・サービス、ITなどです。

2012年からは海外表彰がスタートし、品質改革統括部長が現場で表彰を行っています。2012～2023年度において、世界中で延べ79拠点を訪問し、アソシエイト（従業員）とダイレクトにコミュニケーションを行いました。



表彰式と集合写真（2023年度）

※ 1 HBC：Honda QC Basic Course（ホンダ品質管理ベーシックコース）の略。
 ※ 2 QC Jコース：QC Junior Course（品質管理ジュニアコース）の略。
 ※ 3 QC Fコース：QC Foreman Course（品質管理フォアマンコース）の略。
 ※ 4 SQC：Statistical Quality Control（統計的品質管理）の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

Honda クォリティサイクル

Hondaでは、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階で、品質向上・改善を継続的に実践する「Honda クォリティサイクル」を構築しています。

Honda クォリティサイクル

これは、設計・開発ノウハウを、生産準備、生産（量産）に反映・活用する取り組みです。つくりやすさを考慮した図面を作成し、バラツキを抑えるための製造管理を築きあげることで、桁違いに高い品質の実現をめざしています。



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

企画・開発～生産（量産）

Hondaは高い品質を実現するために、「企画・開発」と「製造」の両面から品質保証の徹底を実施しています。例えば、機械加工を施すものの図面には、そのできあがり寸法が記載されています。しかし生産工程では、同じ工程で、同じ作業者が、同じ材料を使い、同じ設備で、同じ作業手順によってその図面に記載された寸法の範囲におさまるように加工しても、できあがり寸法には、必ずいくらかのバラツキが生じてしまいます。

そこで、開発部門は機能・性能だけでなく、製造時の「つくりやすさ」と「バラツキを抑える」ことを考慮した図面設計を行っています。一方、生産部門では、その図面に基づき、「バラツキ発生を基準内に抑える」製造管理を実施するとともに、誰もが安定した品質でつくり続けられる工程づくりを行っています。

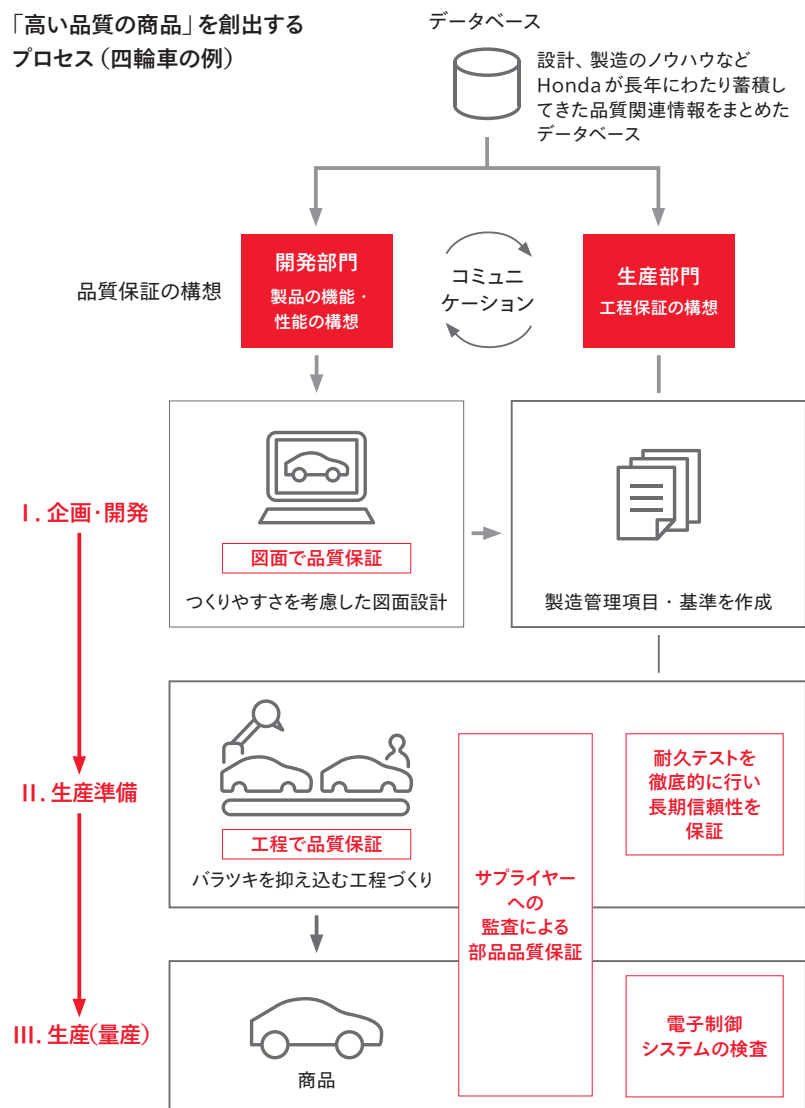
企画・開発活動の改善

Hondaは、重要な品質不具合が発生した場合、原因を究明し再発防止策を定め、企画・開発～生産準備～生産（量産）の各段階において不具合を低減させるように、改善活動を行っています。

仕様関連の不具合を防止するために、以前からの変更点や変化点による影響を洗い出し、懸案課題のつぶし込みを行う検証会（変化点検証会）で改善に取り組んでいます。

また、企画・開発の手順も進化させています。新技術開発の初期段階で、企画精度を高めるための設計レビューを強化し、お客様や社会の求めている期待値とのズレを少なくする評価条件や基準を定め、十分な検証期間を設けるようにしています。

「高い品質の商品」を創出する
プロセス（四輪車の例）



4 社会

【安全】	36
【品質】	49
基本的な考え方	50
グローバルマネジメント	51
> 品質に関する取り組み	53
第三者評価	64
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

品質に関する取り組み

I. 企画・開発

図面で品質保証

Hondaの開発部門は、バラツキを抑え、さらに製造時の人為的なミスまで考慮し、つくりやすさを考慮した図面づくりを行います。この図面をもとに、品質保証を実現しています。

具体的には、過去の市場品質不具合に対する対策手法などを蓄積したデータベースを活用しています。そして開発初期段階で、生産部門とコミュニケーションを密にし、製品の機能・性能や品質保証の構想を書面にしていきます。これにより、生産部門の工程保証ならびに品質保証の構想を整合する活動を行っています。

サプライヤーとの開発手順の確立

Hondaは、Hondaが要求を提示し、サプライヤーが設計・テストを行い、そのサプライヤーから部品を調達する開発（「機能買い」開発）を、以前より行ってきました。この「機能買い」部品からの重要品質不具合を低減させるため、開発部門・購買部門およびその他関係部門のプロジェクトを発足させ、「機能買い」開発の手順書を作成、年次ごとの見直しを行っています。

先行開発の企画段階においては、開発対象部品の技術課題を整理し、Hondaとサプライヤーの開発経験・技術ノウハウに応じた開発分担や役責を定めます。そして、Hondaが提示する要求の精度向上や検証業務の具体的なやり方など、開発計画のどこに力点を置けば良いかを明確にします。

また、量産時の物流・商流・契約をもとに、Honda内の関係部門や事業所およびサプライヤーの品質保証役責を明確にし、開発・生産準備・量産時の品質管理項目を、担当部門に確実に伝達しています。

さらに、上記手順を適用した商品の品質不具合をモニタリングすることにより、不具合が発生した際にはその原因究明を行い、開発手順の改善を継続しています。

II. 生産準備

工程で品質保証

Hondaの生産部門は、設計者の意図を踏まえて、製品の品質不具合を未然防止するために、部品・工程・作業ごとに守るべき製造管理項目・基準を作成し、その製造管理項目・基準に基づき製造バラツキを確認しています。

なお、部品に関しては、原材料も調達部品の一部に含めた活動を行っています。

さらに、実際の作業を担う現場からの改善案も取り入れ、各工程での製造管理方法を決定し、バラツキを抑え込む工程づくりを行っています。

サプライヤーへの監査による部品品質保証

高い品質の商品を実現するうえで、調達部品の品質保証は重要な要素です。

Hondaは、三現主義（現場・現物・現実）という考え方に基づき、サプライヤーの製造現場を訪ねて品質を監査する活動を実施しています。

その監査活動は、生産準備段階と量産段階でそれぞれ実施しています。部品ごとに開発や生産に関わる専門スタッフが製造現場を訪問し、サプライヤーの品質保証システムの構築およびその実行状況について監査をしています。

また、その結果をサプライヤーと共有し、ともに協力し改善策を見出していくなど、Hondaとお取引先とのコミュニケーションを重視した活動により、部品品質の向上を図っています。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

耐久テストによる信頼性保証

Hondaは新型車やフルモデルチェンジする製品について、量産に入る前に長距離耐久テストを徹底的に実施し、不具合がないか検証します。

そのうえで、テスト走行に使った車両を部品1点ずつにまで分解し、数千のチェック項目に沿って不具合がないことを検証します。こうしたテスト走行ときめ細かな作業とによって発見した不具合と、その対策データの蓄積を通じて、高い品質と機能の信頼性を確保しています。



耐久テスト後の部品検証

III. 生産（量産）

電子制御システムの検査

近年では、環境対応や乗車中の利便性・快適性を高める目的から、車両への電子制御システムの搭載が飛躍的に増大しており、それらの品質保証に対しても効率的な検査の導入が求められています。

そのため、Hondaは独自に開発した検査診断機LET※を、国内外の生産工場に導入しています。

LETは当初、米国の排出ガス法規に対応するために、排出ガス浄化装置・部品の診断を行う目的で導入されました。しかし近年の電子制御システムの進化にともない、LETでは、スイッチやメーター類からエアコン、オーディオ、エンジン、トランスミッションの作動状況に至るまで、電子制御されているシステム全般の出荷品質検査を対象を広げて展開をしています。これにより、電子制御部品との通信による定量的な検査ができるようになり、嗅覚・視覚・聴覚といった人の感覚に頼った従来の検査よりも、検査の精度・効率が大幅に向上しました。

さらなる官能検査精度向上・効率向上をめざし、電子制御システムの出荷品質保証定量化を継続して進めていきます。



LETを使った検査

※ LET：Line End Tester（ライン・エンド・テスター）の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

IV. 販売・サービス

Hondaは、世界各地の市場で最適なサービスオペレーションを実現していくために、「カスタマーファースト統括部」を設置しています。同統括部では「お客様第一を実践する」を方針とし、「すべての接点でのお客様満足No.1」を重点目標として掲げています。

「すべての接点でのお客様満足度No.1」とは、製品や販売店、オンラインなどを通じてHondaとお客様がふれあうあらゆる場面において、Hondaに対し満足していただける環境を構築することです。お客様が過去の経験や情報をもとにつくりあげる期待レベルを満たすことはもちろん、その期待を超える感動体験を持続的に提供することで、お客様満足度No.1の達成をめざします。

Hondaとお客様との接点



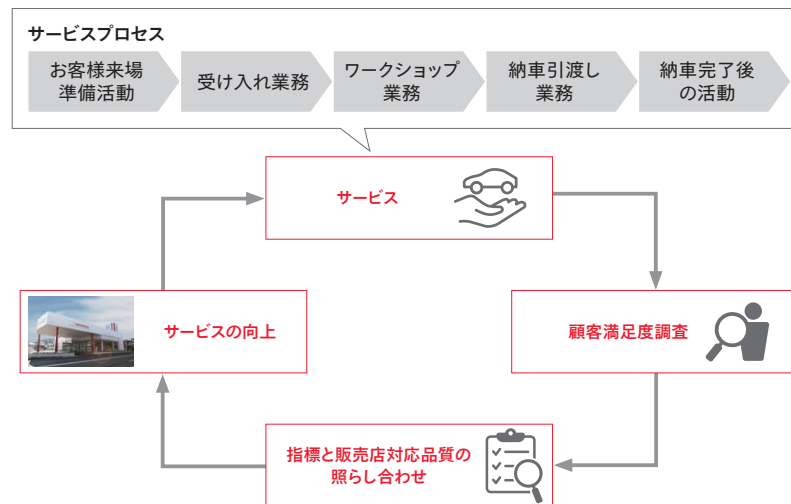
※ 2024年3月現在。Honda調べ。

顧客満足度調査

全世界において、各販売店でサービスを受けたお客様に対し、サービスオペレーションの顧客満足度についての調査を実施しています。2023年度は日本、北米、南米、欧州・アフリカ中東、アジア・大洋州、中国を含む全世界16カ国を対象に、顧客満足度調査を実施しました。調査は、販売店における各サービスプロセスの満足度をきめ細かく測れるよう設計し、調査結果を販売店ごとに指標化しています。その指標と販売店現場の対応品質を照らし合わせながら、日々PDCAを回し、すべての接点でサービスの向上を図るべく活動を行っています。

また同様に、年に1度、各国のベンチマークとなっているメーカーやブランドとの対他社比較調査を実施し、その結果を参照しながら、業界トップレベルのお客様満足を維持・向上できる取り組みも実施しています。2023年度は、12カ国※においてトップレベルの満足度を獲得しました。

顧客満足度調査を活用したサービスオペレーション向上



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

Honda お客様相談センター

国内のお客様とダイレクトなコミュニケーションを行っている「Honda お客様相談センター」では、最高の対応品質をめざして、「For The Customers 〜すべてはお客様のために〜」というスローガンを掲げ、お客様からの各種お問い合わせに、親切・正確・迅速に対応するように努めています。また、行政機関からの調査依頼への協力や消費者関連団体への対応なども行っています。

同センターでは、365日お客様からのご相談を受け付けており、2023年度には117,088件のご相談をいただきました。お客様からいただいたご質問・ご提案・ご要望・ご指摘などの貴重な声は、個人情報に関わる法令や社内規定に十分配慮したうえで、研究開発・製造・サービス・営業などの各部門へタイムリーに発信し、品質意識向上の「気づき」として活用しています。



研修で「お客様の声」を共有

お客様のカーライフサポート

Hondaは世界各地域の市場で、お客様に最適なカーライフをサポートするサービスを提供しています。

日本においては、四輪車お客様向けの会員制サービス「Honda Total Care」を提供しています。

専用の「Honda Total Care会員サイト・アプリ」から、クルマの維持管理に役立つ情報の確認や点検予約ができるほか、ボタン一つで緊急時に「Honda Total Care 緊急サポートセンター」へ連絡が行えるなど、お客様の利便性を高める体制を整えています。

Honda Total Care 緊急サポートセンターは、販売店や保険窓口など、従来は複数存在していた事故や故障などのトラブル時の連絡先を、一本化したものです。緊急時にお客様を迷わせることなく24時間・年中無休で、ロードサービスの手配やクルマの操作方法などをサポートします。

また、JAF※1と自動車業界で初となる業務提携を行い、業界最大のサービスカバー範囲※2のロードサービスを、オプションサービスとして提供しています。さらに、2020年2月発売のフィットより、コネクテッドサービス「Honda Total Care プレミアム」を開始しました。エアバッグ展開時の自動通報機能、車両に装備された緊急通報ボタンやトラブルサポートボタンによるお困りごとの解消を通じて、より安全・安心なカーライフを提供します。

これらのサービスにより、絆をより強固にすることで、業界最高水準のお客様対応品質をめざします。

※ 1 JAF：Japan Automobile Federation（一般社団法人日本自動車連盟）の略。

※ 2 2024年3月現在。Honda調べ。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

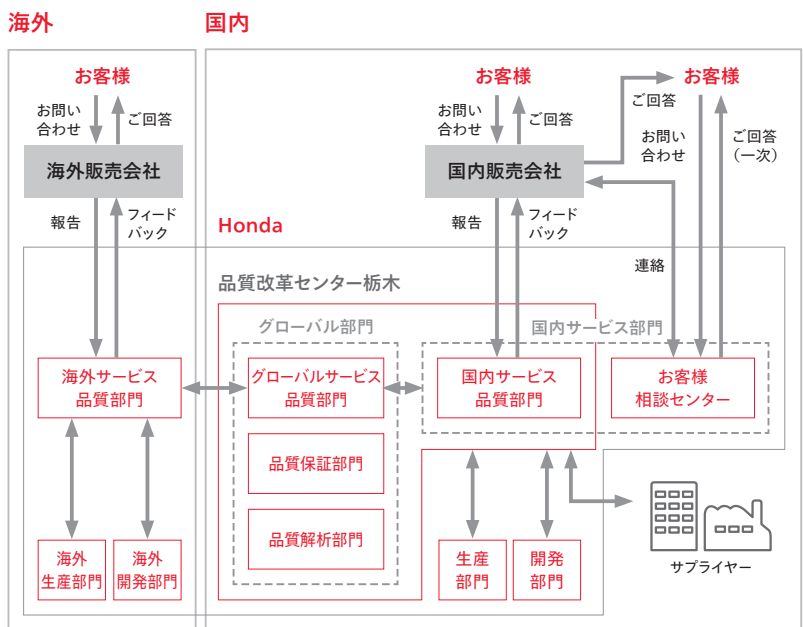
品質に関する取り組み

V. 品質情報の収集・解析／品質改善

Hondaは、「品質不具合を起こさない」機能と、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」機能の強化を、グローバル規模で推進するために、市場品質情報に関わる組織を集約した拠点「品質改革センター栃木」を設置しています。同センターでは、サービス部門やお客様相談センターを通じて、国内外の販売会社から品質に関わる情報を集約。そこから抽出した課題をもとに「品質不具合を起こさない」ための対策・方針を策定し、設計、製造、サプライヤーなどの開発・生産部門にフィードバックしています。

さらに「品質改革センター栃木」では、サービスと品質保証の連携を高め、このフィードバックの流れの強化が図れる体制としています。

市場品質改善体制（四輪車の例）



※ EV: Electric Vehicle（電気自動車）の略。

また、品質不具合が生じた場合には、開発・生産部門と連携して原因の究明や対策を実施するとともに、該当するお客様への適切な対応や再発防止にあたるなど、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」を実践しています。

なお、従来の車両に加え、車両に搭載した機器と連携したコネクテッドサービスに関する不具合も、品質不具合として、この市場品質改善体制にて対応しています。

予兆検知

Hondaは、燃料電池・EV※のような新しい環境車への備えとして、お客様への安心を提供するシステムが必要と考えました。

このシステムは、テレマティクス技術を用いて車両情報をHondaのデータセンターへ送信し、その分析結果から不具合が発生する前に「兆し」をつかみ、お客様対応に備えるというものです。

お客様のさらなる安心を確立するために、このシステムを活用しています。

予兆検知システムのイメージ



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

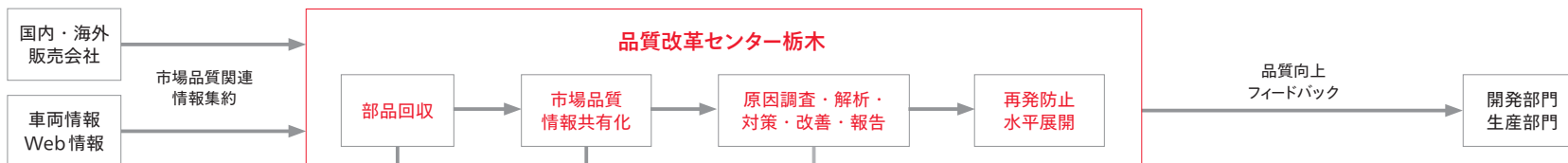
品質に関する取り組み

品質改革センター栃木

品質改革センター栃木は、市場品質情報の集約・解析から、対策の検討、開発・生産部門への的確かつ迅速なフィードバックの実施までの業務が、同一敷地内で推進可能な施設となっています。

とくに、品質部門に加えてサービス部門が同じ場所に存在することで、迅速な情報共有による解析と対策が可能となっています。

品質改善業務フロー



部品回収

市場から回収した部品をカテゴリーごとに分類し、解析を迅速に行えるように管理します

市場品質情報共有化

市場からの情報をサービス・開発・解析部門が集まって共有します

品質改善業務フロー

品質改革センター栃木は、市場品質情報を集約し、部品回収、市場品質不具合の情報共有を図ります。回収した部品を解析し、原因究明から対策・改善まで迅速に行います。

また、製品について熟知した専門組織が、さまざまな解析用の設備を用いて綿密な解析データを得ることができ、これをもとに客観的かつ適切な判断を行える業務フローとなっています。

材料解析

最新の成分分析装置やX線回折装置などを用い、材料による不具合の解析をします

部品精度計測

三次元測定機や最新の真円度測定機などを用いて部品の寸法精度を確認します

エンジン機能・性能テスト

台上でエンジン完成機の機能・性能を検証します

台上環境テスト

低温、炎天下、湿度、渋滞から高速まで世界中の道路環境で解析を行います

排出ガス・モード走行検証

排出ガス成分の法規適合性検証や、モード走行でのシステム検証を行います

台上加振テスト

台上で実車振動を再現し、不具合解析を行います

4 社会

- 【安全】…………… 36
- 【品質】…………… 49
 - 基本的な考え方…………… 50
 - グローバルマネジメント …… 51
- > 品質に関する取り組み…………… 53
 - 第三者評価…………… 64
- 【人権】…………… 65
- 【人材】…………… 72
- 【サプライチェーン】…………… 98
- 【社会貢献活動】…………… 115

品質に関する取り組み

重要な品質不具合の事例を展示する「重品展示館」

2009年、品質改革センター栃木に、過去の市場品質不具合の事例を展示する「重品展示館」を設置しました。現物の展示を通じて、過去の失敗から得られる観点や知識を伝えることにより、市場品質不具合の事例の経験を風化させず、未来へ伝承することを目的としたものです。

展示館では代表的な市場品質不具合の事例を展示し、見学・研修として多くの方にご来場いただいています。2023年度はオンライン研修を中心に、約1,700名を対象とした研修を実施しました。Hondaの内部だけでなく、サプライヤーおよび海外のHondaの販売店、サービス部門の方も対象としています。

とくに、製品を設計・開発する研究所員への研修については、新入社員・主任昇格者・役職昇格者のみにとどまらず、入社5年目の若手層やHondaの海外事業所員へも対象を広げ、市場品質不具合の風化防止と再発防止に取り組んでいます。



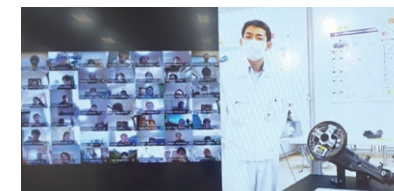
1981年製「シビック」車体のさび



1999年製「ライフ」排気マニホールドの割れ



対面式研修



オンライン研修

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

海外と連携した解析業務

海外においても、生産工場を中心に品質改革センター栃木と同様に品質改善活動を実施しています。

しかしながら、ときに難度の高い市場品質不具合が発生した場合については、現地からの依頼を受け、品質改革センター栃木が調査・解析し、結果を海外拠点に伝達しています。



品質改革センター栃木

四輪車生産工場との連携イメージ



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

重大な品質不具合発生時の対応

製品に不具合が生じリコールが必要と決定した場合は、各国法規に従って迅速に当局へ届け出を行い、その製品をご愛用のお客様に販売会社からダイレクトメールまたは電話などで、修理を無料で受けていただくようご案内しています。また、リコール情報を当社ホームページに掲載するほか、必要に応じメディアを通じてご案内しています。

リコールについては、G-HQSに従ってすみやかにグローバル品質委員会が開催され、客観的な判断ができる品質関連部門のエキスパートと当該販売地域メンバーの合意により決定します。

年間リコール実績（2023年度）

事業	件数	台数
四輪	29件	9,814,483台
二輪	14件	253,479台
パワープロダクツ	5件	390,737台

※ 出典は社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

エアバッグについて

エアバッグについては度重なるリコールでたいへんなご迷惑、ご心配をおかけし申し訳ありません。

Hondaはこれまで、お客様の安心、安全を最優先に考え対応を行ってまいりました。

2016年5月に発表されたNHTSA※とタカタとの間での同意命令（Consent Order）の修正合意を踏まえ、硝酸アンモニウムを使用した乾燥剤のないタイプの、すべてのタカタ製運転者席側・助手席側前突用エアバッグインフレーターを、順次交換しています。

今後も、お客様への交換用インフレーターの十分な供給確保および必要な対策の実施を、全力で迅速に展開してまいります。

※ NHTSA：National Highway Traffic Safety Administration（米国運輸省道路交通安全局）の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

> 第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

第三者評価

Honda クオリティサイクルの成果であるお客様満足度の指標として、外部評価であるJ.D.パワー自動車初期品質調査SM（IQS[※]）なども分析し、質の高い商品の提供につなげています。

企画・開発部門、生産部門、販売・サービス部門が一丸となって、お客様満足 No.1 の達成に取り組んでいます。

※ IQS：Initial Quality Study（初期品質調査）の略。

4

Social

社会

Human Rights

人権

4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

 基本的な考え方 66

> 人権方針 67

 推進体制 69

 人権に関する取り組み 70

【人材】..... 72

【サプライチェーン】 98

【社会貢献活動】 115

人権方針

人権方針の策定

Hondaは、基本的な考え方に基づき、2022年6月にHonda人権方針を策定しました。

Honda人権方針

Hondaは、1948年の創業以来、「人や社会の役に立ちたい」「人々の生活の可能性を広げたい」という想いを原点に、自らの持つ技術・アイデア・デザインで人の役に立つ、より良い社会の創造をめざし、さまざまな価値の提供に取り組んできました。その取り組みの根底にあるのは、Hondaの基本理念である「人間尊重」の考えです。

Hondaは、「人間は本来、夢や希望を抱いてその実現のために思考し、創造する自由で個性的な存在である」と考えています。こうした人間が集い、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合える企業でありたい、それがHondaの願いです。このような視点から、Hondaは、「自立」「平等」「信頼」の3つの要素からなる「人間尊重」を基本理念とし、Hondaに関わる全ての人々との関係において適用されるべき精神と位置付けています。

このような想いから、Hondaは、フィロソフィーに掲げる「人間尊重」の基本理念のもと、事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすために、Honda人権方針（以下、本方針）を定めます。

本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働して、社会から存在を期待される企業であり続けるため、持続可能な事業活動に取り組んでいきます。

1. 人権の尊重に対するコミットメント

Hondaは、事業活動を通じて、社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを認識しています。

Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核的労働基準」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、事業活動においてその実践に向けて取り組みます。なお、Hondaは、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。当該国・地域の法令が国際的に認められた人権と矛盾がある場合は、可能な限り、国際的に認められる人権を尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、Hondaグループ（本田技研工業株式会社および子会社）のすべての役員および従業員に適用されます。また、全てのビジネスパートナーにおかれましても、本方針をご理解いただくことを期待します。

3. ガバナンス

Hondaは、人権尊重を経営の重要課題の一つとして定め、本方針の策定および実行について、責任を持つ役員を明確にしながら、適正な社内体制を整備し、必要な事業方針および手続きに反映します。

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

Hondaは、人権に対する負の影響を特定し、その防止または軽減する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。

5. 救済と是正

Hondaは、人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、その是正に取り組むとともに、適切な救済を可能とするよう実効的な苦情処理メカニズムを確立します。

6. ステークホルダーとの対話や協議

Hondaは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

7. 教育

Hondaは、本方針の理解促進および実践に向けて、適切な教育・啓発活動を行っています。

8. 情報開示

Hondaは、人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて定期的に情報開示します。

※ 本方針は、当社の経営会議および取締役会において、承認されています。

制定：2022年6月1日

改定：2023年6月1日

本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長
最高経営責任者

三部敏宏

4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

 基本的な考え方 66

➤ 人権方針 67

 推進体制 69

 人権に関する取り組み 70

【人材】..... 72

【サプライチェーン】 98

【社会貢献活動】 115

人権方針

【人権方針（付属書）Hondaが取り組む人権課題】

Hondaは、事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。
また、この付属書に示された人権課題は、法令等を含む社会の要請、Hondaの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

（1）強制労働・児童労働の禁止

個々が有する基本的な人権を尊重し、人身売買を含めたあらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。

（2）差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容

全ての人が平等であるという原則に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、人種、民族、出身地、国籍、宗教、性別、性自認および性的指向、年齢、障がいの有無などを理由としたあらゆる差別を禁止します。
また、あらゆる形態のハラスメントは容認しません。

（3）自由闊達な対話環境の創出

- ・従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をします。
- ・従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、課題の解決を図ります。

（4）安心して働ける労働環境の維持

仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供します。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

基本的な考え方

66

人権方針

67

> 推進体制

69

人権に関する取り組み

70

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

推進体制

人権尊重の取り組みを持続的に実行していくために、責任を持つ役員を明確にしながら、人事労政部門が中心となり、購買部門やサステナビリティ企画部門など、人権に関わる多数部門と連携した「人権ワーキングチーム」を設置しています。

人権ワーキングチームでは、Hondaグループ国内外事業所やサプライヤーなどに向けたアセスメントを含む人権デュー・ディリジェンスの対応、啓発活動などを通じ、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図っています。

また、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会とも連携し、人権に関する負の影響・リスクを未然防止、軽減する体制を設けています。

これらの活動一環を、経営会議、取締役会へ年次報告し、サステナビリティマネジメントの全社戦略とも連動した取り組みをしています。

サステナビリティマネジメント体制 → p.06
コーポレートガバナンス体制 → p.123
リスクマネジメント体制 → p.140

Hondaの人権への取り組み 人権ワーキングチーム



4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
基本的な考え方	66
人権方針	67
推進体制	69
> 人権に関する取り組み	70
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人権に関する取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

Honda、子会社ならびに各海外現地法人へ人権に特化したアセスメントを年1回定期実施し、企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響を特定し、評価することに努めています。

さらに、Honda内において、人権方針に基づき各部門にて適切な対応が図られているか、年1回定期にて内部統制機能の確認を行っています。

また、全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかにおいても、「人権」についての項目を設け、年1回グループ共通の評価基準に基づきリスク評価を行い、そのリスク評価結果をもとに「重点リスク」を特定し対応を行っています。

加えて、合併会社も含めた全海外現地法人の労務管理状況を毎月確認し、グローバルマンスリーレポートとして共有しています。万一、懸念が判明した場合は、各地域の人事責任者との会議体で共有・議論し、適切な対応を図る体制を整えています。

なお、各アセスメントを通じ、2023年度は問題のある事象はありませんでした。

- ダイバーシティの取り組み → p.79
- 働きがいを感じられる職場環境づくり → p.87
- 従業員との良好な関係の構築 → p.89
- 健康経営の取り組み指標 → p.96

人権アセスメント

目的	企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価する
対象	Honda人権方針の適用範囲であるHondaグループ
内容	■各人権課題に関する取り組み状況の確認 ■各人権課題に関する違反事例の発生有無の確認
設問項目	■強制労働禁止（人身売買を含むあらゆる形態がないことなど） ■児童労働禁止（就労可能年齢の確認など） ■差別・ハラスメントの撤廃 ■従業員との対話 ■多様性の尊重・受容（女性活躍推進、障がい者雇用推進など） ■賃金（最低賃金基準の遵守、同一労働・同一賃金実現の取り組みなど） ■労働時間（時間外労働の上限規制、有給休暇取得への取り組みなど） ■安全・健康な労働環境（出産・育児、介護に関する配慮、仕事と子育ての両立支援など）

サプライヤーへの取り組み

サプライヤーに対し、「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」に合意していただき、ビジネスボリュームなど影響度が高いサプライヤーに対しては定期的の方針説明会やESG調査を実施しています。

ESG調査では、強制労働および児童労働の禁止など人権・労働に関するHondaの基本的な考え方に基づき、サプライヤーの取り組みを確認します。

この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認を行います。

特定された課題については、サプライヤーに対して改善の要請を行い、改善が実施されない場合は、取引停止の検討を行います。

- サプライヤーとのエンゲージメント → p.101
- 調達リスクへの対策 → p.105
- 責任ある鉱物調達 → p.105
- サプライヤーへのESG調査の実施 → p.106

ステークホルダーエンゲージメント

Hondaが社会から「存在を期待される企業」となるために、人権への取り組みも含め、多様なステークホルダーのHondaに対する要請や期待を把握・理解しています。

- ステークホルダーエンゲージメント → p.07

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

基本的な考え方

66

人権方針

67

推進体制

69

> 人権に関する取り組み

70

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人権に関する取り組み

救済と是正

従業員が人権に関する違反行為を発見した場合に、上司への相談や職場内の解決ができるよう、風通しの良い組織風土づくりを進めています。これとともに、日本のみならず海外各地域で設置している「企業倫理改善提案窓口」において、公平かつ中立な立場で、相談を受け付けています。

また、より働きやすい職場環境づくりのためにさまざまな相談窓口を設置しています。

従業員の相談窓口

→ p.88

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

→ p.101

企業倫理改善提案窓口

→ p.138

教育・啓発活動

Hondaフィロソフィーに関する研修を全世界で実施しています。行動規範については、リーフレットの配布やイントラネット上での掲示、研修などを行うことで、周知徹底に努めています。加えて、階層別を実施している赴任前研修において、海外現地法人責任者や人事責任者に対しては「良好な労使関係に向けた地域・国特性の動向情報や過去労働争議事例など」の説明。全駐在員に対しては、「労務方針」に則った現地での労務管理の重要性への意識付けを行い、日々の企業活動に活かしています。

さらに、2022年より、全従業員に対し、年1回定期での人権に関するEラーニングによる啓発活動を行い、国際社会で定められている規範や最新動向への理解、Hondaの取り組み、人権方針についての周知を行っています。

また、各子会社にHondaでの啓発活動コンテンツを提供し、啓発活動の拡大を図っています。

人権Eラーニング（2023年度実績）

国内	34,382名
海外（駐在員）	1,191名

4

Social

社会

Human Resources

人材

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
> 基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

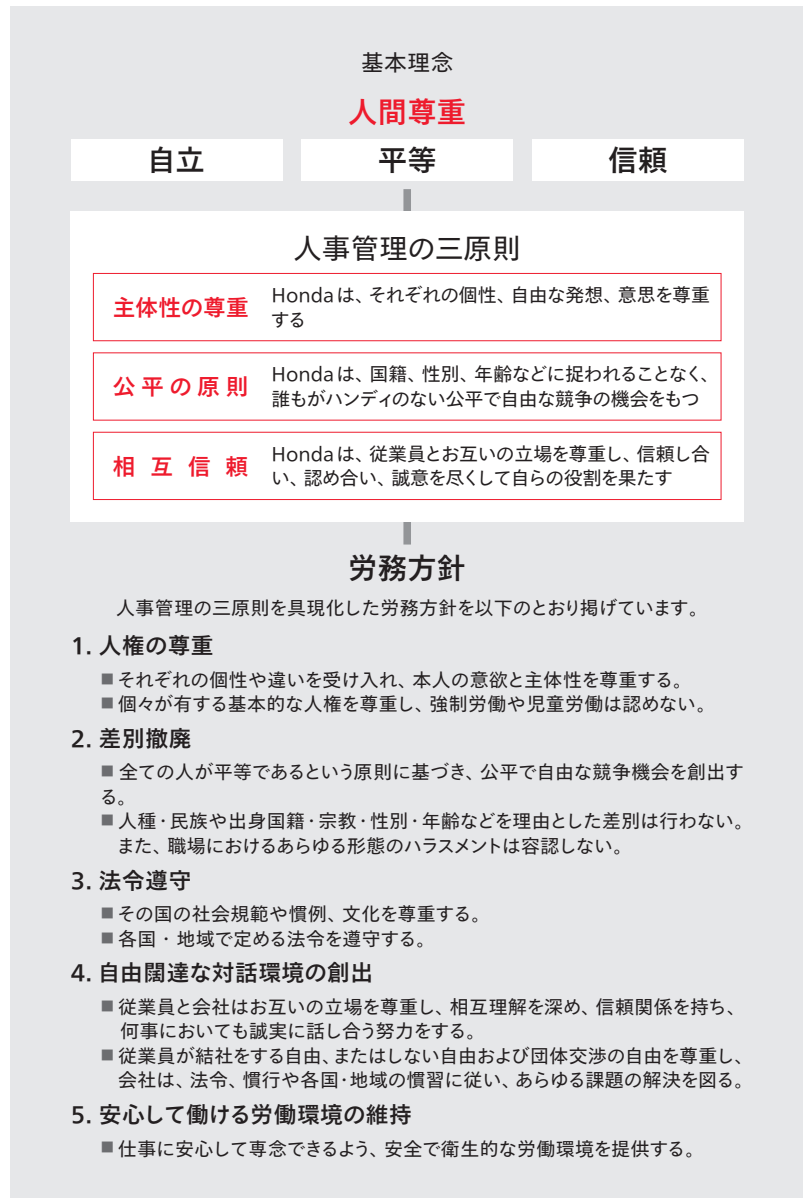
基本的な考え方

人事管理の基本理念

Hondaは、「人間は本来、夢や希望を抱いてその実現のために思考し、創造する自由で個性的な存在である」と考えています。「こうありたい、こうしたい」という夢を持った人間が集い、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合える企業でありたい、それがHondaの願いです。

このような視点から、Hondaは、「自立」「平等」「信頼」の3つの要素からなる「人間尊重」を基本理念とし、Hondaグループを構成する人たちだけでなく、ビジネスでともに仕事をする人々や企業との関係においても適用されるべき精神と位置付けています。そして、採用／育成／配置・活用／評価・処遇といった人事管理においては、「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼」という3つの原則に基づき、全従業員が、内発的な意思を持ち、その能力、個性、創造性を遺憾なく発揮できる環境を構築することで、一人ひとりの意志あるチャレンジをサポートしていくことに力を注いでいます。

また、事業活動が世界各地へと広がるなか、2012年3月には、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を踏まえて、「人事管理の三原則」をより具現化した「労務方針」を定め、日々の企業活動に活かしています。



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

グローバルマネジメント

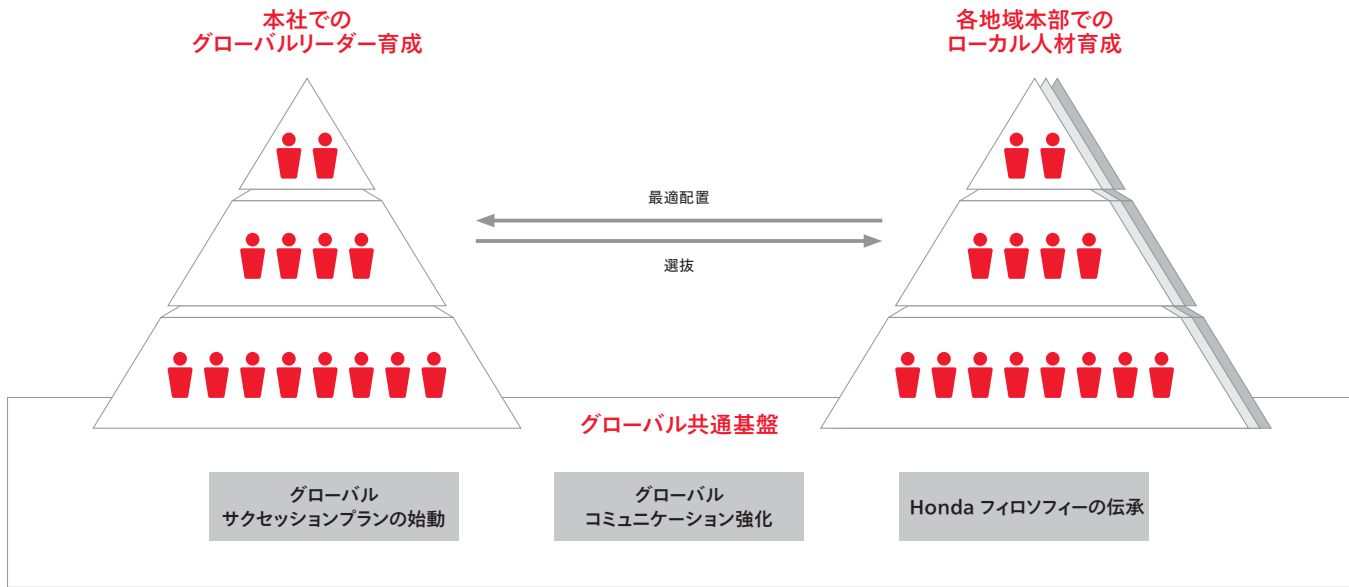
HR※ビジョンと戦略

Hondaは「地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす」という社是のもと、創業時からグローバル市場を視野に積極的な事業展開を図ってきました。また、海外展開にあたっては、輸出から現地生産へ、現地開発へとビジネスモデルを進化させてきました。近年は電動化の加速をはじめとするビジネス環境の変化に柔軟に対応すべく、世界各地域と連携し、各事業のグローバル展開を推し進めています。

そのために、Hondaでは、「グローバル人材管理」を推進しています。これにより、需要に応じて市場に受け入れられる製品を企画・設計・開発し、高品質な製品を安定的に供給できるグローバル人材を育成・配置しています。

グローバル人材マネジメントのアプローチ

具体的には、従来、各地域の拠点は日本人が中心となってマネジメントしてきましたが、現在は、地域のことを最もよく知るローカルアソシエイト（現地採用従業員）がマネジメントする体制にシフトしています。また、グローバル機能には、ローカル／グローバルオペレーションを体得した従業員を配置することで、人材の多様化・多国籍化を進めており、ローカルアソシエイトの日本での活用やロケーションにとられない地域横断での取り組みを行っております。これにより、市場の変化に迅速かつ柔軟に対応できるようになるとともに、グローバルな連携も図ることで、Hondaの総合力をよりいっそう発揮できる体制の確立をめざしています。



※ HR：ヒューマンリソースの略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

グローバルマネジメント

人材マネジメント体制

Hondaは、各事業および地域の人事部門と連携をとりながら、中長期的な観点からグローバル人材戦略を立案し、経営メンバーが参加する「経営構想会」で戦略を討議しています。

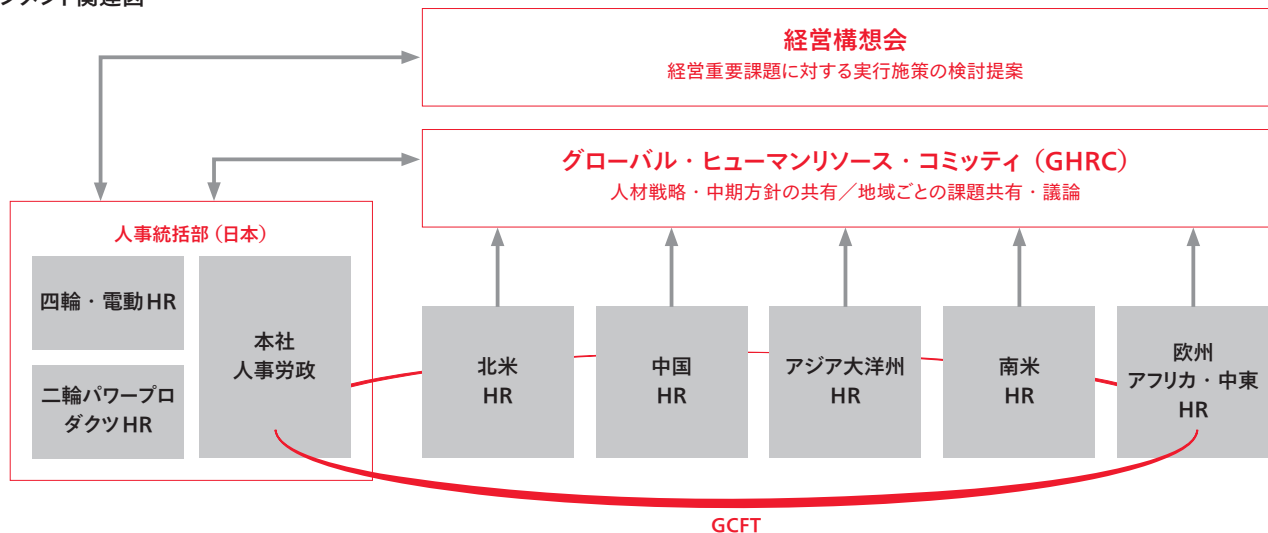
ここで討議した「人」施策の方向性は、各事業および世界各地域の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」においてテーマごとに議論され、具体的な全社施策、地域施策や達成目標となり、全社で活動が展開されます。

また、各地域より選出された人事部門のメンバーで構成されるGlobal

Cross-functional Team（GCFT）では、より多様な視点による効果的かつ包括的なグローバル人事施策のあり方について議論し、全社での活動展開を強化しています。併せて各地域を訪問し（Regional Visits）、地域の現状やローカルアソシエイトの生の声を収集することで、グローバルコラボレーションの強化に取り組んでいます。

こうした取り組みを通じて、“One strong HR team”としてグローバル人事機能を強化し、Hondaの競争力向上への貢献をめざしています。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

企業総合力の最大発揮に向けたダイバーシティの推進

ビジネス環境が変化し続けるなかで柔軟に対応していくためにも、個性が輝いていることは、企業にとって強みとなります。そして、それらの個性が融合していくことがイノベーションにつながると考え、Hondaは世界各地域の実態や課題に即し、ダイバーシティを進めます。

Hondaは、フィロソフィーである「人間尊重」に基づき、人種・国籍・文化・年齢・性別・性自認・性的指向・性表現・経歴・教育・障がいの有無などの属性にかかわらず等しく機会を有し、異なる個性・持ち味を尊重し合い、個を存分に発揮することで、企業としての総合力を高めていくことをめざします。

具体的には、世界各地域がそれぞれの状況に合わせ、マネジメント登用や配置における女性やマイノリティ（人種・国籍など）の比率向上、採用ならびに育成の強化を行います。これに加え、すべてのアソシエイトに対するダイバーシティへの理解促進と啓蒙活動を継続展開するなど、さまざまな施策を実行しています。

「キャリアを軸に自己研鑽を促す能力開発」の強化

Hondaでは、従業員一人ひとりの主体性やチャレンジ意欲に重きを置き、実務経験を重ねるなかで、専門性や職務遂行能力を高めるOJT※を中心とした育成を行っています。

同時に「自律的に描いたキャリアの実現に向けて自己研鑽を行うこと」「上司はよりいっそう一人ひとりの能力開発を支援していくこと」ができるよう以下の施策を展開しています。

※ OJT: On the Job Training (オン・ザ・ジョブトレーニング) の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

日本における取り組み

- キャリア研修
- キャリア面談（キャリアについて社内外のキャリアコンサルタントと対話する機会）
- スキルアセスメント
- 選抜型マネジメント力強化研修
- 自己選択型学習プログラム（オンライン研修・eラーニング）

上記の施策展開を通じて、一人ひとりが役割や仕事の意義を十分に理解したうえでチャレンジを続けることと、マネジメントが積極的な関与・支援を行うこと、これらをいっそう強化していきます。

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト → p.155

2023年度実績

	内容と成果	年間受講人数（受講率）
1. キャリア研修	- 従業員が仲間との対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、キャリア自律に向けた意識を醸成し、行動変容を促す。 - キャリア目標を設定し、具体的な計画にブレークダウンできるようになる。同世代から刺激を受け、新しい行動を起こす動機づけにもなっている。	4,557名 (17.5%)
2. キャリア面談	- 従業員がキャリアコンサルタントとの1対1の対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、悩み・不安を解消し、キャリア自律を実現できるよう伴走的に支援する。 - 自己の理解が深まり、自分自身を活かすキャリアが明確になる。仕事への理解も進み、意欲が高まる。上司部下間のコミュニケーションも円滑になる。	1,600名 (4.4%)
3. スキルアセスメント	- 従業員に共通して求められるスキルや能力を測定するためのオンラインアセスメント。自分自身の強みや弱みを把握し、能力開発の機会活用につなげる。 - 自身が有する汎用スキルが社内・外において、どれくらいの水準であるか視覚的に認識することが可能であり、その情報が従業員の次の一步（学びの場）への選択に役立っている。	1,927名 (5.6%)
4. 選抜型マネジメント力強化研修	- 全6日間の研修による継続的な内省と各職場での実践を通じて、マネジメント業務を担う従業員の変革をリードする意志と能力を強化する。 - 自分自身のリーダーとしての内発的動機を喚起し、戦略立案・人組織両面でのマネジメント力の向上、学びを活かした職場における行動実践に寄与している。	管理職層：368名、 管理職候補層：340名
5. 自己選択型学習プログラム （オンライン研修・eラーニング）	- 従業員に共通して求められるスキルや能力を高めるための選択型オンライン研修や、汎用的なビジネススキルを多数の講座から自由に選択し受講できるEラーニング。 - 一人ひとりが自身の強み弱みを踏まえたうえで、学びを選択することにより、汎用スキルを自律的に習得することに寄与している。	延べ21,904名

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

「グローバルサクセッションプラン」の展開

Hondaでは、個人の属性（国籍や性別など）にかかわらず、能力と意欲のある人材を計画的に育成して任用すべく、「グローバルサクセッションプラン」を展開しています。具体的には、グローバルリーダーに求められる行動特性である、「グローバルコンピテンシーモデル（GCM）」を策定し、グローバルリーダー研修においてGCMに照らした「タレントアセスメント」を実施し、タレントプロファイルの整備をグローバルに進めています。同時に、グローバル主要ポジションの要件や必要な能力を定義し、タレント情報とのマッチングを推進しています。

上述のタレントやポジション情報については、グローバルタレントボード（GTB）の場で経営層と共有し、議論をしています。また、対象層を拡げて議論を行う「GTBワーキンググループ」や、各事業・機能のタレントボードを整備することで、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めています。

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

先述の「グローバルサクセッションプラン」と併せて、GCMに照らしてグローバルリーダー研修を実施しています。

■ Global Leadership Program（GLP）－ Transformation

部長層向けに、グローバルエグゼクティブとしての基盤の完成をめざす。

■ GLP-Exploration

課長層向けに、次世代グローバルリーダーとしての軸を形成する。

■ GLP-Discovery

若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

また各地域においても、GCMを軸とした人材の育成を進めています。今後も、ALL HondaでGCMという共通の指標を持ちながら、各事業および地域の人事部門と連携し、さらなる施策を展開していきます。

Hondaフィロソフィーの伝承

Hondaらしい企業文化を維持するためには、ビジネスにおける判断や行動の基準、すなわち、Honda フィロソフィーなどの価値観を、世界中のアソシエイトと共有することが重要です。

そのためにHondaでは、アソシエイトの入社時や昇進時にHonda フィロソフィーを確認、伝承する研修などの機会を設けています。

またその内容が、より実践的なものになるよう、経営層や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断をする際、「Hondaフィロソフィーに基づき、何をどう考え、どう判断したか」といった実践事例を活用しています。

さらに、2023年4月には、グローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」に副文として「How we move you.」というステートメントを加え、再定義しました。これは、現在の時代を取り巻く環境を踏まえて「Hondaの存在意義」と「提供価値」を明確に示したものです。

全アソシエイトがスローガンに込められた想いを深く理解し、自らの夢に向かって行動していくことができるよう、経営層からのダイレクトメッセージの発信など、さまざまな取り組みを展開しています。2023年12月には本社と各地域間で構成されるコミッティを新設し、各地域における実行計画を策定するなど、日本のみならずグローバルで一貫性のある取り組みを加速させています。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

ダイバーシティの取り組み

Hondaにおけるダイバーシティの取り組みは、“全従業員に関わること”とし、2015年からの3年間を「意識醸成期」と位置づけ、まずは日本の課題である女性活躍拡大を強力に推進してきました。2018年からは「進化・拡大期」として、女性から対象を拡げています。多様な人材をマネジメントする上司やベテラン、および障がいのある方やLGBTQ+などを含め、全従業員へ進めています。

また、働き方改革では従業員一人ひとりの意思を尊重し、働きがいを感じられる改革を進めていきます。

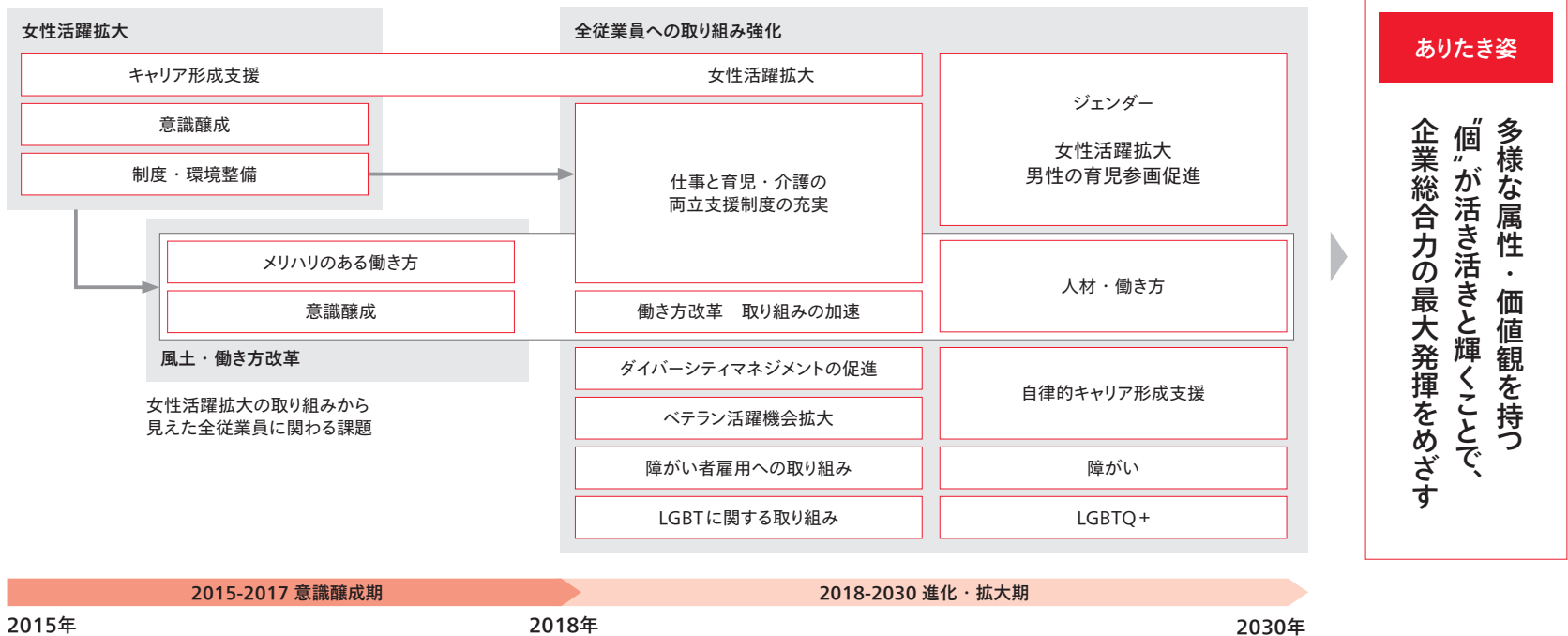
併せて、個々が自律的にキャリアを形成し、夢・目標を実現するための施策も積極的に展開しています。

Hondaは、多様な個が集い、受容し、融合することで、イノベーションを喚起する企業風土を構築し、また、人に関わる社会課題に真摯に向き合う企業でありたいと考えています。

意識醸成、企業姿勢の掲示に向けては、ホームページや社内ポータルサイトを通じて社内外への発信に努め、ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流も積極的に行っています。

Honda Diversity
<https://global.honda/jp/diversity/>
 日本におけるダイバーシティに関連した主な取り組み
 ➡ p.80

日本におけるHondaの「ダイバーシティ」ロードマップ



4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント …… 74

> 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

人材に関する取り組み

日本におけるダイバーシティに関する社内外への主な取り組み

施策	多様性施策イベント	〈障がい〉意識醸成セミナー	LGBTQ+アライセミナー	育児期支援セミナー	
				育児期前セミナー	育児期両立セミナー
狙い	男性育児参画／女性の健康支援の必要性を理解し、多様な個を活かす組織風土づくりにつなげる	障がい者雇用に関する現状と企業を取り巻く環境を理解し、障がい者に対する意識醸成の第一歩とする	アライ（支援者）としての知識習得、自発的な行動への機会とする	出産前の従業員を対象に、育児期の不安払拭と不明点の解決、両立イメージの確立と育児期のキャリア形成の実現に向け準備する	出産後の従業員を対象に、育児期での両立課題への対応、中長期視点でのキャリア形成の再構築をする
対象者	管理職・一般従業員	管理職	管理職・一般従業員	全従業員	全従業員
時期・参加人数	2022年12月 329名	2023年12月 約150名	2021年から毎年実施 合計 約600名（計4回）	2023年度はトライアル実施 （2024年度より本格展開）	2017年度から毎年実施 合計1,474名
時間	2時間	2時間	1.5時間	3.5時間	3時間

社外活動		社外発信	
ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流		ダイバーシティに関する社会課題をテーマにした、ホームページでの発信	
■ 中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト 参画（2015年～）		■ トップメッセージ（2022年）	
■ 上記プロジェクト成果報告会 登壇（2023年）		■ 多様性施策イベント（男性育児参画／女性の健康課題 2023年）	
■ 三井不動産株式会社主催「Diversity & Career Forum」登壇（2023年） ほか		■ 〈障がい〉意識醸成セミナー（2024年）	
		■ 男性育児参画好事例（2022年～）	
		■ 職場における健康課題（2023年）	

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

LGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現などの多様な個を尊重し、LGBTQ+※1を自然なかたちで受け入れる風土・環境整備に取り組んでいます。2019年に経営層セミナーを、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施、2021年には対象を一般層へ拡大して展開するとともに、支援者としての基礎知識習得と自発的な行動促進を目的としたアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生 の面では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用するとともに、トランスジェンダーの自認する性別に応じたワーキングネームの利用が可能となっています。また相談窓口を設置し、随時相談を受け付けています。これにより、誰もが多様な個を受け入れ、働きやすく働きがいを感じられる制度と環境を整備しました。加えて、LGBTQ+理解促進のための企業活動の一環として、LGBTQ+関連イベントへ協賛しています。婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」には2021年9月より賛同しています。

これらの活動により、一般社団法人work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTQ+への取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から4年連続して最高ランクのゴールドを受賞しています。

LGBTQ+ アライセミナー概要 → p.80

ベテラン層の活躍機会の拡大

2030年ビジョンの実現に向け企業総合力を最大発揮するには、業容変更によって生じる仕事の変化に一人ひとりが適応していくことが必要です。これまでのHondaの成長を支えてきたベテラン層について、個に焦点を当てた自律的なキャリア形成を考える機会として、2021年度から自律的キャリア形成施策の研修体系を用意しています。

制度面においては、2017年4月より、60歳以降の働く環境をさらに整備することを狙いとして、従業員の意向に基づき65歳を上限として定年時期を選択できる「選択定年制」を導入しました。

環境変化や価値観の多様化に対応するため55歳以上の正規従業員を対象とした「短日数勤務・短時間勤務」を導入しました。時代に即し、新たなフィールドで自らの力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジをサポートしています。

ベテラン層向けキャリア研修の概要

施策	キャリア研修（マイスタークラス）
狙い	自分自身が納得できるキャリアの方向性を見出すため、将来の可能性を探索し、明日以降の具体的な取り組みを計画する
対象者	50歳から64歳の管理職・一般従業員
時期・参加人数	2022年8月～ 合計2,033名
時間	管理職 7.5時間　一般 7時間

※ 1 LGBTやLGBTQIAなどセクシャリティの総称は複数の表記があります。Hondaはあらゆる性の多様性を認めていることから、2023年よりLGBTQ+と表記しています。

※ 2 アライ：LGBTQ+の基礎知識を持ち、LGBTQ+の問題を自分事として捉え、支援者として自発的に考え行動する従業員。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

障がい者雇用

Hondaは、各国の法律に準拠し、各事業所で障がいのある人を雇用しています。

日本では、ノーマライゼーションの考え方にに基づき、社会に先駆けて障がい者雇用に取り組んできました。

働く一人ひとりが、障がいの有無に関係なく持ち味を活かし、仕事を通して社会の役に立つことをめざし、一人ひとりの障がいの状況に配慮しつつ、健常者とともに働くことができるように職場環境の整備を進めています。

また、特例子会社として1981年にホンダ太陽株式会社、1985年に希望の里ホンダ株式会社を設立し障がい者の自立支援や就労機会の提供をしてきました。

2023年度の障がい者雇用者数は994人、雇用率は2.35%と、法定雇用率2.3%を上回る水準を維持しています。

日本における障がい者雇用者数・雇用率 → p.156

仕事と育児・介護・治療の両立支援

少子高齢化が進む日本においては、仕事と育児・介護・治療の両立を実現する環境の整備が社会的な課題となっています。こうした状況を踏まえ、Hondaでは、仕事と育児・介護・病気や不妊治療の両立支援制度を整えるとともに、ガイドブックや社内ポータルサイトを通じた情報発信によって、制度への理解促進を図っています。育児期での両立課題・キャリア形成を支援するために、出産前、出産後それぞれでセミナーも実施しています。

2014年4月より、「選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）」を導入し、ベビーシッター派遣サービス、育児用品のレンタルサポートなど、出産・育児に関するライフイベントや介護へのサポートを選択して利用できる仕組みをスタートさせました。

これらの取り組みの結果、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けています。また、2018年4月からは配偶者の転勤にともなう帯同異動制度や休職制度を整備、2019年4月からは従来の短時間勤務制度や在宅勤務制度、半日有休制度の運用範囲の拡大、2020年4月からは病気や不妊治療のための休暇制度や不妊治療休職制度を整備するなど、従業員個々の多様なニーズに応える取り組みを行っています。さらに、2022年4月から産後パートナー休暇、2022年10月からは出生時育児休職を導入し、パートナーの育児への参画を促す取り組みも行っています。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（→p.79）を加速させ、従業員一人ひとりが望む多様なライフスタイルとキャリアとの両立を可能とする制度・環境面の整備を進めていきます。

日本における育児・介護支援制度の利用者数 → p.156
日本における育児休暇取得者の復職率 → p.156

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

海外におけるダイバーシティに関する取り組み

Hondaのダイバーシティに関する取り組みは、海外地域においても、Hondaフィロソフィーに基づいて各地域の特性に沿って取り組んでいます。

北米

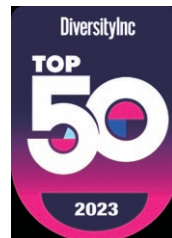
北米では、多様性、公平性、インクルージョンの活動強化を通じ、Hondaの理念である「人間尊重」の実践に取り組んできました。さまざまな背景、性別、人種、民族、性的指向、能力の人々を受け入れる包括的な環境を促進する活動が、顧客や地域社会に対して価値を生み出すことができると考えています。

象徴的な取り組みの一つであるHondaとHBCUs (Historically Black Colleges and Universities) は、1989年のHonda Campus All-Star Challenge (HCASC) の創設に始まり、2003年のHonda Battle of the Bands (HBOB) 創設により拡大しました。Hondaは、コミュニティに対し高等教育と活躍の機会を提供するというHBCUのミッションを支持し、35年以上の長きにわたりHBCUを支援してきました。この支援は、奨学金をはじめとしてHBCUの学生の夢と可能性を応援し、将来的なリーダーを育成するための様々な取り組みが含まれています。HBOBとHCASCを通じて、Hondaは20万人以上の学生に影響を与え、HBCUの教育プログラムや施設改善のために1,400万ドル以上の支援をしてきました。

さらにアソシエイト、サプライヤー、ディーラー、地域パートナーと協働した意欲的な活動が認められ、2023年、HondaはDiversityInc.による「ダイバーシティ企業トップ50」に選出されました。



Honda Battle of the Bands



Diversity TOP50

南米

南米のブラジルでは、ダイバーシティの理解促進を強化し知識を深めることを目的に、ダイバーシティ／インクルージョンとアンコンシャスバイアスの研修をブラジル各社のリーダー層に実施しています。この研修は2022年に開始され、ホンダフィロソフィーを基にダイバーシティにおける認識の拡大、マイノリティグループに対する理解、個人の尊重を強化するために職場環境でどのような行動が取れるかなどについて、参加者が正しく知識を習得し、実践することに重点を置いています。2023年にはすべての管理職層に展開し、計524名が研修を受講しました。



サンパウロでの開催の様子



マナウスでの開催の様子

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

欧州

欧州では、多様な職場環境の実現に向けて様々な取り組みをしています。人材管理においては、マネジメントにおける女性の割合と本社内の外国籍のマネジメントの割合を常にモニタリングし報告しています。

採用活動においては、その活動に偏りが無いことを保証し、インクルージョン&ダイバーシティステートメントを掲げ、すべての求人広告で多様性を尊重していることを公表するとともに、アソシエイトとのコミュニケーションにも活用されています。

研修においては、管理職を対象とした欧州全域の研修にダイバーシティ&インクルージョンが含まれており、2024年度にはアソシエイト全体に拡大を予定しています。

人材の配置においては、フレキシブルな異動を可能にすべく、異動に関する取り扱いと採用方法を改定しました。これにより、アソシエイトの個々の状況に合わせた欧州全体での異動を可能にしています。

またこの他にも、障がい者への理解を深めるためのアウトリーチ・プログラムなど、多くのローカル・イニシアチブを実施しています。

アジア・大洋州

アジア・大洋州は、13か国に41か所の拠点があり、11万人以上の異なる国籍、人種、文化、言語のアソシエイトが働いています。2018年以降、多様な人材の力を最大限に引き出し、適材適所で活躍の場を見つけることができるよう、地域内での人材交流を促進する取り組みを行ってきました。

共通の人事プラットフォームを作ることで人材の流動性を高めることを目指し、まずはHondaフィロソフィーをベースに地域特性を加えた共通のコンピテンシーを定め、地域として共通の価値観を浸透させました。そして、この共通コンピテンシーをベースとして、人事制度や給与体系などの見直しを進めています。こうした取り組みにより、国境を越えた人材交流における障壁を少しずつ減らしてきました。

その結果、数年前までは他国の拠点に駐在している日本人以外のアソシエイトは僅かでしたが、2023年度には41名に増加しました。現在、その多くが地域の統括会社であるアジアホンダモーターとの交流人事ですが、今後はすべての拠点間での人材交流を加速させていくことを目指しています。



地域内の駐在員たち



職場内の様子

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

中国

中国では、採用・昇進・機会付与・報酬などの面において、男女平等・民族平等の社会原則に基づき、ジェンダー差別・民族差別のない職場提供に取り組んでいます。

女性従業員は各領域で活躍し、積極的に会社の発展へと貢献しています。中国には、漢民族以外に55の少数民族がいますが、民族を問わず優秀な人材を雇用・活用しています。中国本部では満族・土家族・回族など数多くの少数民族の従業員を雇用しています。



女性の日のイベント様子



民族衣装で踊る様子

Hondaのダイバーシティ推進に対する外部評価

えるぼし認定

2018年8月に、女性の活躍を推進している事業主として厚生労働大臣の認定を受けました。



くるみん認定

2012年7月に、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けました。



PRIDE指標2023

2023年11月に、職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、4年連続で最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



新・ダイバーシティ経営企業100選の受賞

2019年3月に、多様な人材の能力を活かし価値創造につなげるダイバーシティ経営を評価され、経済産業大臣に表彰されました。



4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

今後の取り組みの方向性

Hondaにおけるダイバーシティの考え方は、多様な人材が揃うということだけでなく、多様な人材を受容することが重要になります。個を尊重し合うことにより、個性や持ち味が発揮され、働きがいの向上につながると考えています。

また、不確実性の高い時代であり、かつ「人生100年時代」といわれているなかで、Hondaは第二の創業期を迎え、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描いて主体性を発揮し、自己成長することの重要度が増しています。今後、自律的キャリア形成支援の構築を進めていくことで、従業員の働きがいの醸成と、個と組織の競争力強化をめざし、取り組んでいきます。

働きがいを感じられる職場環境づくり

アウトプットの質とより有効な時間の活用を追求した働き方の実現

Hondaはこれまで「よく働き・よく遊べ」という言葉に表されるように、アイデアと工夫によって働く時間の密度を高め、自分の生活を楽しむためのより多くの時間を生み出すため、1970年代（50年以上前）から労働時間の短縮や、労使で取り組む年次有給休暇カットゼロ運動※など、従業員が働きがいを感じられる職場環境の構築に向けて積極的に取り組んできました。

働き方改革の観点においては、アウトプットの質の追求と限られた時間の有効活用を目的とし、多様な人材が能力を最大発揮できる風土・環境づくりのための取り組みを、さらに進化させています。適正な時間管理を徹底したうえで、「限られた時間でアウトプットを高めるための、柔軟な働き方の拡大」や、「効果的かつ効率的な仕事の進め方が推進されるような、マネジメントと従業員双方の意識改革」などの取り組みを進めています。そのほか、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、入社時のコアタイムを撤廃し、働く場所にかかわらず、より柔軟な働き方を可能としています。

なお、個と組織で最大限の効率・成果を追求し、入社／対面（リアル）を基本にしていますが、従業員個々の業務内容や経験、仕事の流れを踏まえ、マネジメント判断のもとでリモートワークの有効活用を可能としています。とくに、育児・介護などを事由とするリモートワークについて、会社が可能な範囲で配慮し、弾力的に運用しています。

2023年度の従業員1人当たりの総労働時間は2,023時間、一般組合員における年次有給休暇の平均取得日数は17.9日となりました。

さらに、「組織間の連携加速」と「個の自立」を狙いとし、2023年4月より、フレックスタイム制のルールを全社で統一しました。所属組織を超えた連携や、意志ある従業員がよりフレキシブルな働き方を通じて力を発揮することを後押し、一人ひとりが「働きがい」を実感できる環境を整えています。

日本における従業員1人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数 → p.159

※ 年次有給休暇カットゼロ運動：年次有給休暇の繰越日数を超えてカットされる日数をゼロにする取り組み。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

従業員の相談窓口

Hondaでは、働きやすい職場環境づくりのために、さまざまな窓口を設置し、従業員をサポートしています。

日本における相談窓口の例

相談窓口	相談窓口の概要
仕事と育児・介護・治療の両立に関する相談窓口	仕事と生活の両立に取り組む従業員に対する個別の相談受付と、制度の周知と活用の促進のため、各事業所の人事・総務部門に相談窓口を設置。担当者が従業員本人やその上司からの相談に対応しています。
ハラスメント相談窓口	職場におけるあらゆるハラスメントの防止と、迅速かつ適切な解決を図ることを目的に、全従業員を対象とした窓口を設置。各事業所の人事・総務部門の担当者と連携し、相談者への連絡・対応を行います。
LGBTQ+相談窓口	LGBTQ+当事者の不安や困りごと、制度適用に関する相談窓口を設置。また、当事者の周囲の関係者が対応に困った際にアドバイスを行い、意図せぬアウティングなどの被害防止を図っています。
ライフプランセミナー窓口	自身にとって最適なタイミングで退職時期を迎えられるよう、「生きがい・健康・経済設計」を考えるライフプランセミナーを開催。配偶者の参加も可能で、受講後にファイナンシャルプランナーの個別相談を受講することも可能です。
障がい者相談窓口	障がいに関する仕事および生活の困りごとの解決のため、全従業員を対象とした相談窓口を設置。担当者が適切な相談先と連携し、相談者への連絡・対応を行います。

ハラスメント防止に向けた取り組み

Hondaでは、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合うという「人間尊重」を基本理念としており、この基本理念をもとに定めた「労務方針」(➡p.73)のなかで「職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない」ことを明記し、ハラスメントが発生しない職場環境づくり、企業運営に取り組んでいます。

具体的な取り組み事例

- 就業規則に、第三者または従業員へのハラスメント行為を懲戒事由として明記
- 「Honda行動規範」に、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを一切行わない旨を明記
- 全従業員の入社時に、ハラスメントを正しく理解するためのリーフレットを配布
- 全事業所および関係会社にて、ハラスメント防止に向けた啓蒙活動を実施

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

評価・処遇

人材評価制度

Hondaは、人事管理の三原則の「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼」に則り、世界各地域で、その地域の特性に応じた人材評価プログラムを導入しています。

例えば日本では、従業員の育成・評価において、上司との2Wayコミュニケーションを重視しており、年5回以上の面談を全員に行うこととしています。従業員は、期初である4月の面談において上司のアドバイスを受けながら自分の望むキャリア・将来像やその実現に向けて取り組む方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割や行動目標を設定します。

その後、半期ごとの面談で従業員本人が期間中の取り組みを振り返り、上司に申告をすることで、事実に基づいた適正な評価につなげています。そして評価結果のフィードバック面談を行い、上司から実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強み・弱みをフィードバックすることに加えて、今後のチャレンジ目標やキャリアなどについても話し合うことで、能力やモチベーションの向上を図っています。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 → p.159

報酬とインセンティブ

Hondaでは、人事管理の三原則に基づき、個人が持てる力を発揮できる機会を平等に与え、属人要素にとらわれることなく、その場で発揮された能力と成果を丁寧に確認し評価を行っています。また、上記の考え方を踏まえたうえで、各地域の特性を考慮し、給与・評価制度を構築しています。

日本においては、一般従業員層では、能力開発ステージと能力発揮ステージに分け、前者では能力の伸長に重きを置き、後者では能力発揮・

成果を重視する給与・評価制度としています。役職者以上には年俸制を導入し、より上位に行くに従い、従業員の成果や会社業績を重視する仕組みとしています。

日本における業績連動報酬の比率 → p.159
日本における初任給一覧 → p.159

従業員との良好な関係の構築

自由闊達な対話環境の創出

Hondaは、人事管理の三原則の「相互信頼」に則り、労務方針のなかで、従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何ごとにおいても誠実に話し合う努力をする、と定めています。この方針のもと、従業員との対話を通じて、良好な関係の維持と課題解決に努めています。

なお、従業員に著しい影響を与える重要な会社施策の実施にあたっては、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を図ります。

従業員活性度測定

Hondaでは、従業員の声を聞き、より働きやすく働きがいのある職場環境づくりに役立てるために、世界各地域で従業員活性度測定を実施しています。

Hondaの共通要件に基づき、地域ごとに Honda で働く従業員の活性度が「非常に良好な状態」にあることをめざし、目標値を設定しています。

測定結果は、従業員にフィードバックされ、より良い職場づくりに向けた活動を行うために活用しています。

日本では、各職場の課長以上の管理者が自部門の結果を分析し、職場の実態把握と職場づくりに向けたメンバーへのフィードバック、ワイガヤなどを通じて、職場単位での改善活動につなげています。

日本における従業員活性度 → p.159

4 社会

【安全】 36

【品質】 49

【人権】 65

【人材】 72

 基本的な考え方 73

 グローバルマネジメント 74

> 人材に関する取り組み 76

【サプライチェーン】 98

【社会貢献活動】 115

人材に関する取り組み

労働安全衛生

安全で安心な職場環境の構築の原点は、1956年に制定された「社是」にあります。

その基礎となるのは人間尊重の精神と「三つの喜び」です。

創業時より受け継がれている「安全なくして生産なし」の安全理念のもとで、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。

この安全理念のもと、世界各地のグループ会社では、それぞれの地域に根ざした労働安全衛生の基本方針を策定しています。国内外における重大な災害の根絶をめざし、Hondaで働くすべての人々の労働災害の未然防止・再発防止や健康確保の観点から、活動を推進しています。

また会社は、2022年12月に中長期「安全衛生方針」を作成し、世界中の従業員が実践すべき安全衛生活動を提起しています。これを踏まえ、会社は安全で衛生的な環境づくりに、従業員一人ひとりは安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に取り組んでいます。

安全衛生方針

基本理念

Hondaの安全理念である「安全なくして生産なし」は、“従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全にカー一杯働くことが出来る、という事が人としていかに大切に尊いこと”をモットーに安全な職場の実現に向け、その行動において先進性を発揮することに努めます。

安全衛生方針

私たちは、安全で健康な活き活きとした職場を目指し、“与えられる安全から自ら守る安全、更には自ら創る安全へ”全員で安全文化を醸成し浸透させることを目的に全社安全方針を踏まえ、以下の安全衛生マネジメント活動を行います。

1. 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組めます。
2. 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組めます。
3. 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組めます。
4. 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組めます。
5. 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営（ウェルビーイング）を実践します。
6. Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組めます。

制定：2022年12月8日
本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

安全衛生方針で掲げた安全衛生活動実績

安全衛生活動	主な活動内容	
1 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組めます。	■ 定期的な設備安全委員会による現場検証 ■ 海外拠点にて指導共有会議	 設備起因災害の撲滅に向けた取り組み
2 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組みます。	■ 経営陣による現場マネジメントとの安全コミュニケーション ■ 機械設備安全基礎(実機)研修	 現場と目線を合わせた活発な意見交換  危険源を実践的に抽出
3 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組めます。	■ 全事業場への安全内部監査 ■ 法令対応	 監査委員会による事業場監査  マスクフィットテスト
4 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組めます。	■ OSHMS※教育 ■ 全社統一の教育テキストを用いた研修	 リスクアセスメントハザード特定  教育テキスト例
5 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。 健康経営の取り組み → p.95	■ 個人に寄り添った支援 ■ 組織とつながる支援	 個人支援  集団教育
6 Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組みます。	■ 交通四悪一言宣言ポスター ■ インストラクター育成 ■ 交通安全インストラクター教育	 一言宣言  交通安全普及活動  若年層事故未然防止活動

※ OSHMS：Occupational Safety and Health Management System（労働安全衛生マネジメントシステム）の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

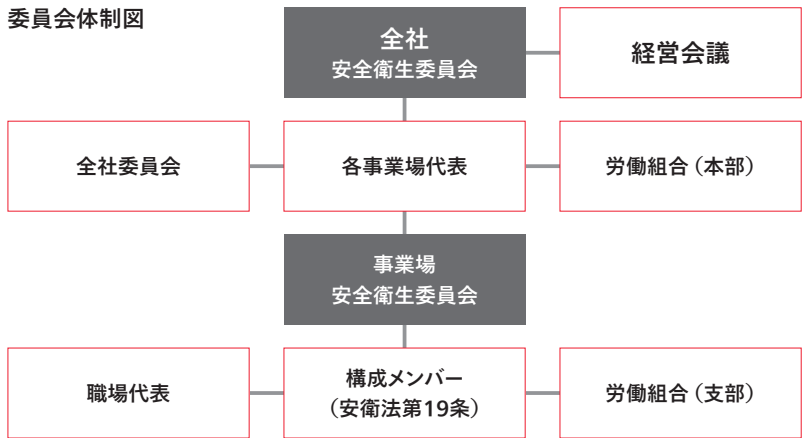
人材に関する取り組み

安全衛生ガバナンス体制

Hondaでは、副社長を委員長とした全社安全衛生委員会を2022年に発足させ、全社方針、重篤災害発生による水平展開などの実行指示を行い、ホンダグループ内での安全衛生強化を図っています。

また、事業場※1の安全衛生ガバナンス体制については、安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理部門が中心となり、安全衛生ガバナンスを運営するとともに、課題の共有・協議を労使一体となって履行し、「安全で快適な職場づくり」の実現に向けた体制を整備しています。

委員会体制図



一方、全社安全衛生委員会副委員長を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会で、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の運用と、コンプライアンス事項の履行状況を確認するため、全社衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生の高位平準化を図っています。

※ 1 労働安全衛生法により、このパートでは、各組織を「事業場」と表現します。

※ 2 労働衛生3管理：作業環境管理、作業管理および健康管理のこと。労働衛生管理の基本となる考え方。

安全の取り組み

国内事業場・海外事業場

国内各事業場、海外各地域における安全管理の実効性を向上させるために、労働安全衛生に関するマネジメントシステムの運用や、リスクアセスメントの普及・実施、爆発火災防止活動の定着化などに重点を置き、地域本部主体で活発な活動を展開しています。

また、安全衛生監査や安全衛生確認会などを計画に基づき実施し、安全衛生管理に対する認識を共有しています。それとともに、国内各事業場、海外各地域におけるマネジメントシステムの改善や人材の育成を図っています。

国内関係グループ会社との連携

Hondaと関係グループ各社との安全ホットラインを構築し、各社と連携したスピード感ある展開と、安全衛生活動の向上に資する情報交流を図り、災害の再発・未然防止に取り組んでいます。

作業環境の基準づくり

作業場の環境基準は、「快適職場ガイドライン」と「有害業務管理規程」により定め、労働衛生3管理※2に基づき定期的な点検改善を行い、作業環境の適切な維持管理を行っています。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

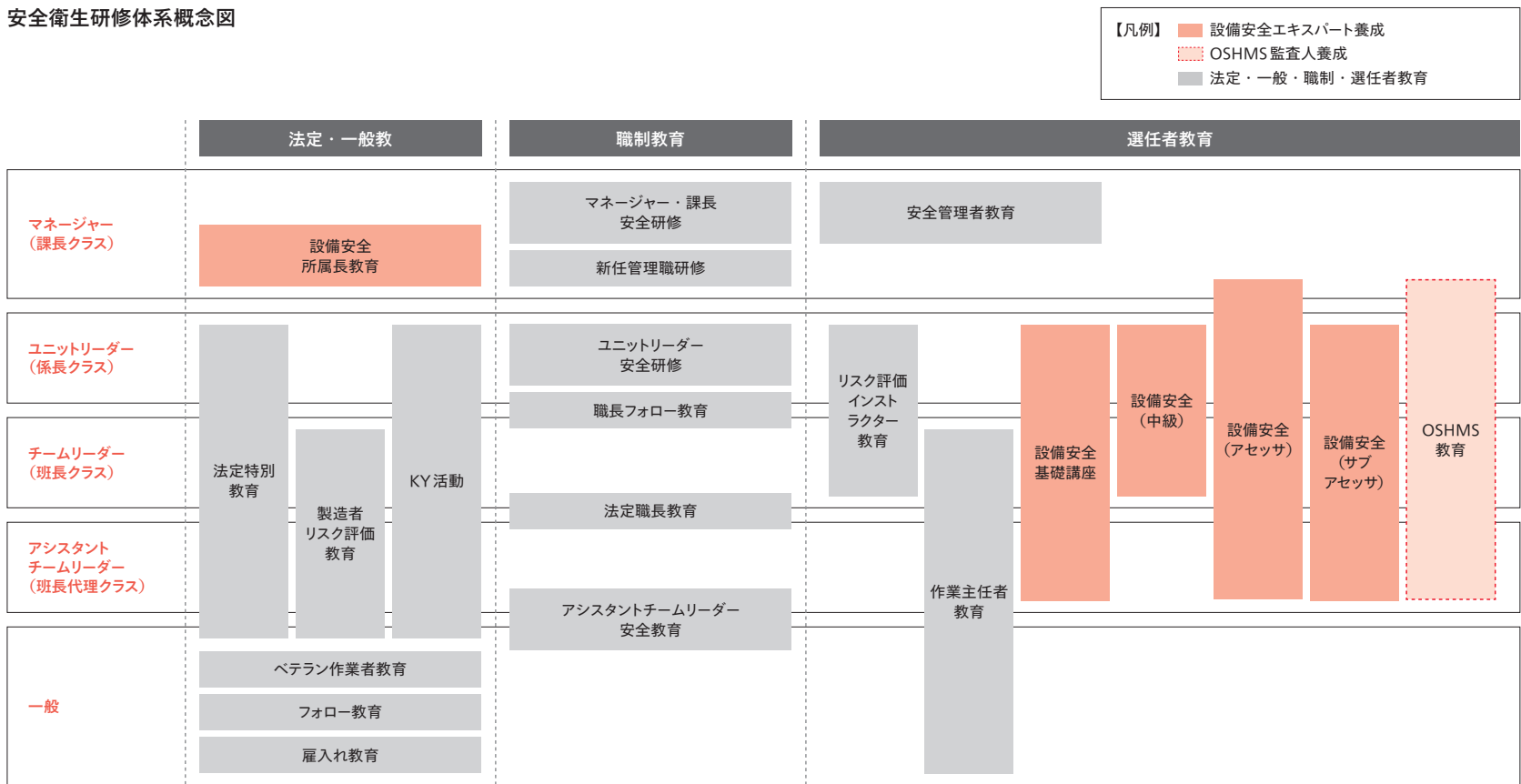
人材に関する取り組み

安全衛生に関する教育・研修①

全社対象とした安全衛生研修の体系は、全従業員が安全職場づくりを理解できる研修や教育体系が確立されており例年、従業員が個々の役割りに合わせた安全衛生教育を受講されています。

近年では、重篤災害につながりやすい設備安全教育に力を入れ、リスクアセスマネジメントができる教育を行っております。

安全衛生研修体系概念図



休業災害度数率の推移 → p.159

4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント…………… 74

> 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

人材に関する取り組み

安全衛生に関する教育・研修②

全社安全統制部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※研修）など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施することで、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

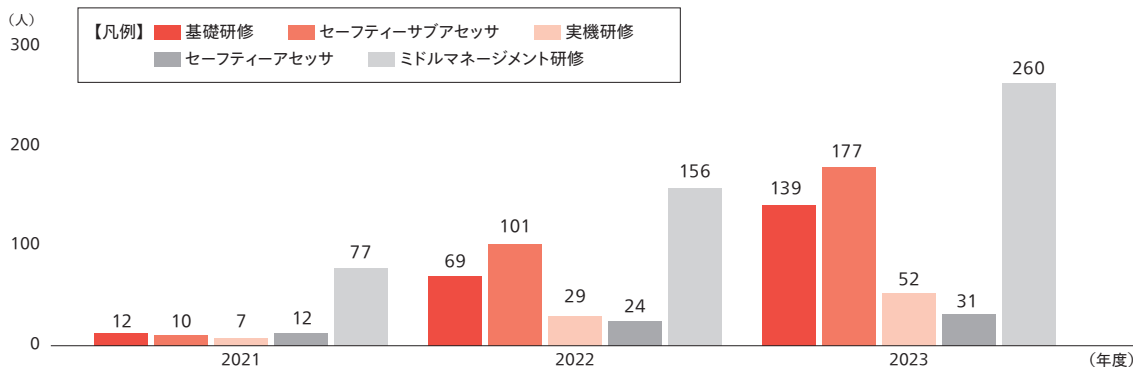
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

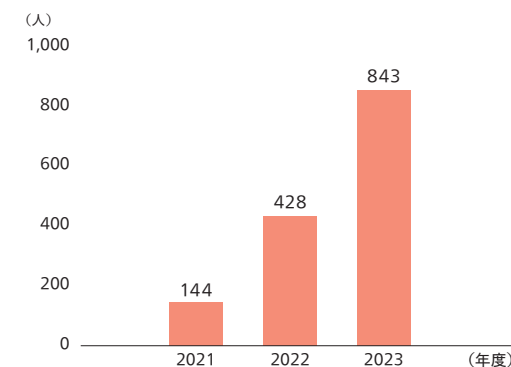
安全衛生に関する研修状況

研修対象者	研修対象者	研修 日数	受講人数 (合格者数)	研修の目的	研修の概要
基礎研修	設備の導入、保守管理に携わる業務に就いて数年の者	3日間	70	正しい危険源の抽出ができるスキルを習得	機械安全知識の基本（規格法令、リスクアセスメントなど）
セーフティーサブアセッサ (SSA)	主に導入設備についての安全検証に携わるエンジニア	6日間	(76)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ。SSA 資格認証の取得	機械の安全原則、本質的安全設計方策、リスクの適切な見積りが理論的に進められる知識を身に付ける。
実機研修	設備についての安全検証を主導的に進める業務に就いている者	5日間	23	ISOに基づくリスクアセスメントをグループ演習を通して身に付ける。	研修用の実機設備を使いながら高度に安全を見る目を養い、機械安全を検証する訓練を行う。
セーフティーアセッサ (SA)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ上級編をめざす者	8日間	(7)	SA 資格認証の取得	機械安全の妥当性検証や確認能力の習得をはじめ、安全性の証明、幅広いリスク低減方策技術、パフォーマンスレベルの検証知識を身に付ける。
ミドルマネジメント研修	新たに認定されたマネジメント層や設備関連部門のリーダー	1日間	104	リスクアセスメントの考え方などについて概要を学ぶ。	職場安全の理解向上を目論み、機械安全に関する国際規格や考え方、エンジニア倫理の必要性、リスクアセスメントの考え方など
労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)	新任管理監督者、新任安全衛生推進者、新任内部監査委員、その他必要に応じて	1日間	131	労働安全衛生マネジメントシステムを理解し安全衛生活動を積極的に推進し災害の未然防止に尽力することを目的とする	労働災害の発生状況、労働安全衛生マネジメントシステム基本、安全衛生規則と社内規定、リスクアセスメント演習

安全衛生に関する設備研修状況



労働安全衛生マネジメントシステム研修状況



※ アセッサ：評価や査定を実施する者。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

第5種無災害記録1,570万時間達成

安全衛生活動を継続した結果、2023年には栃木地区において、第5種無災害記録1,570万時間を達成し、厚生労働省労働基準局長より表彰され、記念式典を開催しました。



第5種無災害記録証



三部社長安全講話

健康経営の取り組み

従業員の「健康」は、「安全」と同様、全社共通の願いです。

Hondaはトップメッセージ「強い個人のベースは健康でいることにあり一人ひとりが健康保持増進にチャレンジャーであれ」のもと、安全衛生方針にウェルビーイングの実践を掲げ、健康経営活動を推進しています。快適な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、『心身ともに健康で安全にカー一杯働くこと』ができる企業の実現に向けて、「3つの柱※1」と「5つの管理項目※2」を健康経営の方針として設定しています。

※ 1 3つの柱：

- ① 個人への健康づくり啓発と健康関連データの可視化・フィードバックの充実
- ② 職場全体での健康意識向上への取り組み
- ③ 継続的な職場環境の改善

※ 2 5つの管理項目：

- ① 良質な睡眠
- ② バランス良い食事
- ③ 運動習慣
- ④ 禁煙
- ⑤ 節度ある適度な飲酒

3つの柱と5つの管理項目

厚生労働省では国民の健康保持増進に必要な生活習慣として「栄養・食生活」「身体活動・運動」「休養」「飲酒」「喫煙」「歯・口腔の健康」をあげています。Hondaでは従業員が受診する健康診断の結果に深く関係する項目として、5つの管理項目（①休養②栄養③運動④禁煙⑤飲酒）を定めました。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



項目	① 休養	② 栄養	③ 運動	④ 禁煙	⑤ 飲酒※
管理項目	良質な睡眠	バランス良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	6時間以上睡眠時間を確保する	朝食（起床後最初の食事）を毎日食べる	1回30分以上週2回の運動習慣を持つ	たばこは吸わない（電子たばこを含む）	飲酒量は適度な量に保つ（1単位以内）

※ 飲酒習慣のない人に飲酒を推奨するものではありません

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

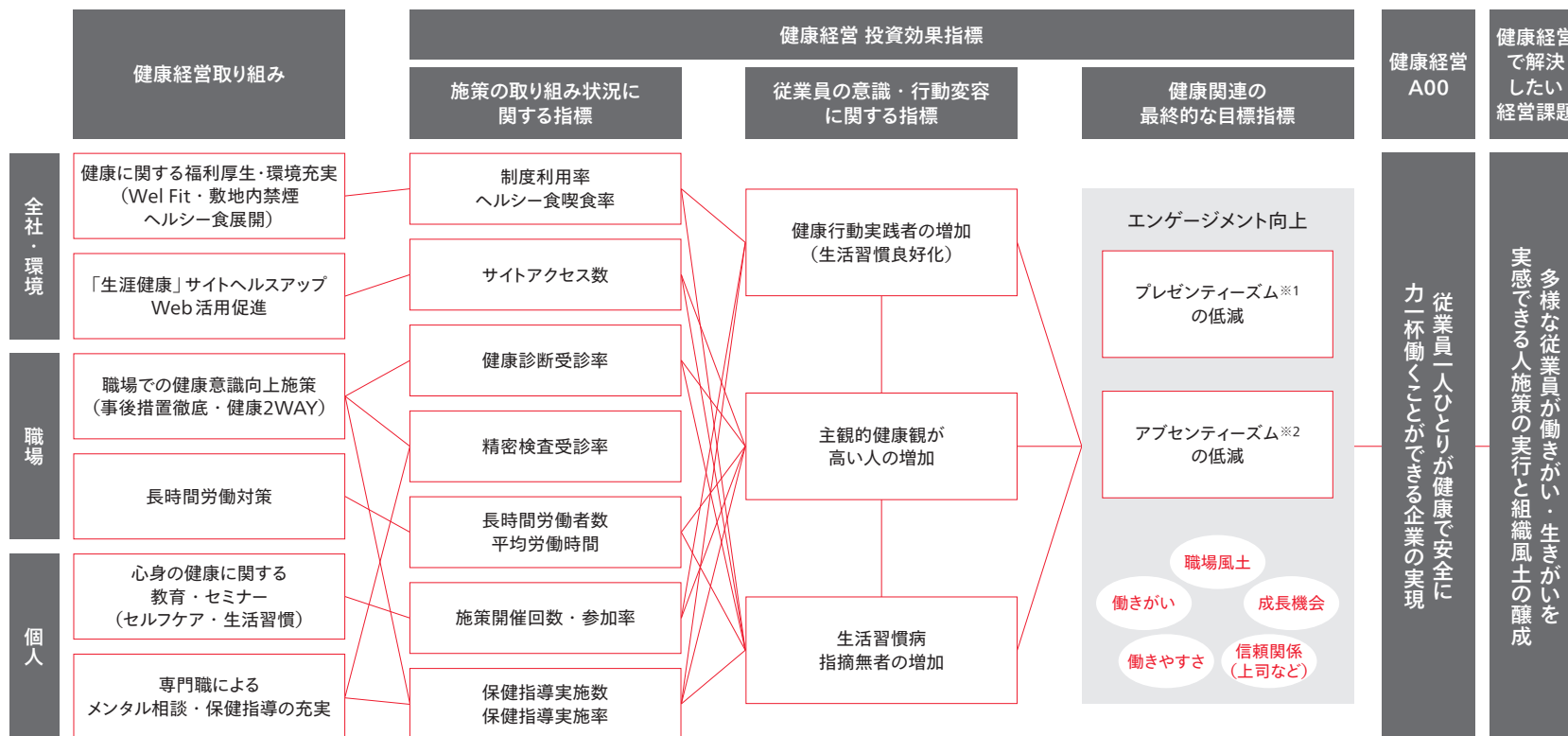
98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

Honda 健康経営 戦略マップ



健康経営の取り組み指標

※ 1 プレゼンティーズム：出勤しているが、健康問題が理由で生産性が低下している状態。

※ 2 アブセンティーズム：健康問題による仕事を欠勤 (病欠) している状態。

従業員の健康度の指標としては、従業員活性度測定のなかで「主観的健康観」および「健康への取り組み」をスコア化して毎年調査しています。また、健康診断時に5つの管理項目のそれぞれの取り組み状況について確認し、施策の強化へとつなげています。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

人材に関する取り組み

「3つの柱」の主な取り組み

① 個人への健康づくり啓発と健康関連データの可視化・フィードバックの充実

「生涯健康」の実現に向けて、毎月「5つの管理項目」に関連したニュースの発行や、健康関連情報の専用サイトを設置するなど、各種啓発活動・健康づくりに取り組むための環境整備を行っています。例えば、質の良い睡眠の取り方や、お酒の影響と上手なつきあい方などについて啓発し、より良質な生活習慣の定着化を進めています。

② 職場全体での健康意識向上への取り組み

「5つの管理項目」の取り組み状況は、事業場ごと・部門ごとに集計し、情報共有することで、職場での健康づくりの活性化を図っています。

③ 継続的な職場環境の改善

従業員食堂では、「バランス良い食事」をとるために、カロリー・塩分・野菜量に配慮したヘルシーメニューを日々提供しているほか、月に1回の「健康 Day」にすべてのメニューで食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューを提供しています。

「禁煙」と望まない受動喫煙の防止のための社内環境改善としては、就業時間内禁煙の強化を継続的に図っています。

その他福利厚生の一環として、健康相談や診療サポートのためのアプリ提供・健康関連セミナーの充実・健康保険組合で日々の歩数実績に応じたポイント付与や、フィットネスや運動施設の利用・スポーツ大会への参加・スポーツ用品の購入などの費用補助など、従業員が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を推進しています。

メンタルヘルス対策

Hondaは、2009年に「心の健康づくり方針」を発信し、従業員と職場の「活き活きづくり」と問題解決支援の両面に、組織的・計画的・継続的に取り組んでいます。

オールHonda心の健康づくり方針

基本姿勢

わたしたちは、人間尊重の理念に基づき、個々の多様性を認め、コミュニケーションを大切にすることを通じて、全ての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て活き活きと働ける状態を保つよう最善の努力をおこなう。

活動体制

メンタルヘルスの活動を展開するため、専門的に企画・運営を行う「全社メンタルヘルス推進チーム」を設け、各事業場では「事業場メンタルヘルス推進チーム」を設置しています。

また、「全社安全衛生委員会」とも連携を図りながら活動を推進しています。主要な施策として、「予防教育」「職場環境改善」「ストレスチェック」「相談対応体制の充実」「休業からの職場復帰支援」などを展開し、従業員の心の健康づくりに取り組んでいます。また、リーフレットやパンフレットを従業員に配布し、メンタルヘルスケアへの理解促進を図っています。

社外からの評価

「健康経営優良法人2024」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、Hondaは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として昨年に引き続き「健康経営優良法人2024」の大規模法人部門に認定されました。



4

Social

社会

Supply Chain

サプライチェーン

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
> 基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

基本的な考え方

サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて

環境問題や人権問題に配慮しながらも、世界各地のお取引先とサプライチェーンを構築し、その最適化に力を注ぐことは、より良い製品・サービスをお客様に迅速かつ安定的に提供するためにも必要とされています。

裾野が広く、多くのお取引先によって支えられている自動車業界は、自社単独ではなく、お取引先を含めたサプライチェーン全体で環境負荷低減を追求していく必要があります。

また、昨今、コンプライアンスや人権に対する世界的な意識が高まるなか、自社のみならず、お取引先の労働環境や法令遵守などの状況を適切に把握し、必要な場合は是正に努めることが、企業に求められています。

Hondaは、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行しています。

このガイドラインに基づきお取引先とともに、それぞれの開発・製造現場で、サステナブルな取り組みを積極的に進めていくことで、地域に根付き、好かれ、「存在を期待される企業」として、地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざしています。

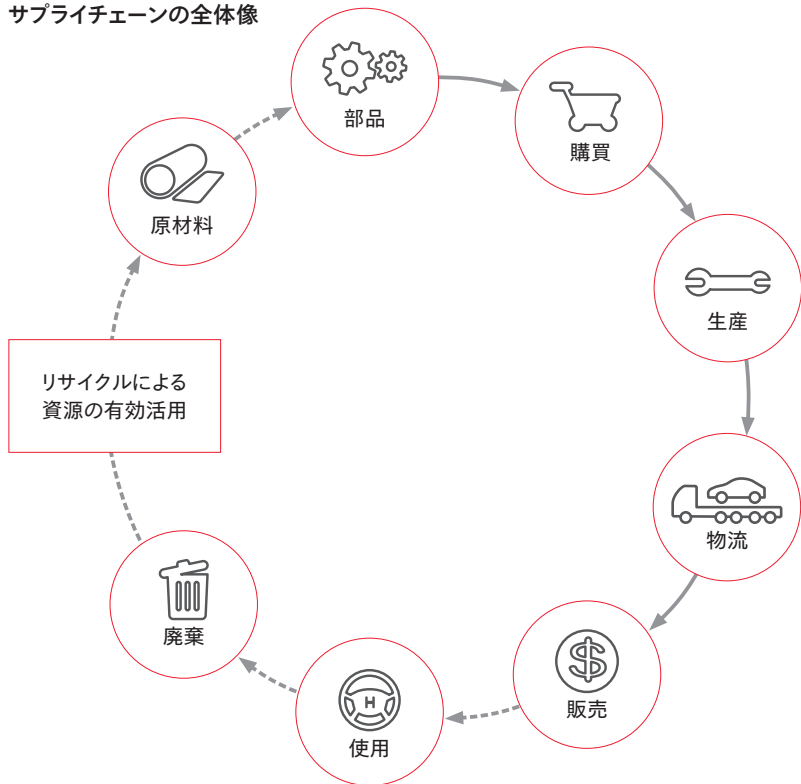
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

また、昨年度の組織再編により購買と物流領域を束ねたサプライチェーン全体のグローバル会議体として「グローバル会議」を発足させ、継続的に開催しています。

この会議体では主に下記の3つを目的とし、全地域で会議を開催しています。

- 6地域共通テーマについて、テーマ別に適切なタイミング・メンバーにて議論を行う
- 各地域発のグローバル課題について、サプライチェーン購買領域のトップ間で直接議論し課題解決を図る
- 今後課題となり得る案件を共有し、対応方向性を議論する

サプライチェーンの全体像



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

> 購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買の基本的な考え方

購買理念／購買3原則／購買スタッフの心得

Hondaは、世界中すべてのサプライヤーとともに、環境、安全、人権、コンプライアンス、社会的責任などに配慮し、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に取り組んでいます。「Hondaフィロソフィー」をベースとして、「購買理念」「購買3原則」を定め、公平、公正、かつ透明性の高い取引を行っています。

また、購買活動を行う従業員一人ひとりが守るべきことを「購買スタッフの心得」としてまとめ、本心得を遵守することで、社内外からの信頼およびサプライヤーとの健全な関係を、より確かなものとしています。

購買理念と購買3原則

わたしたちは、「購買理念」「購買3原則」を通して、公平、公正、かつ透明性の高い取引を行います。

購買理念

良い物を、適正な価格で、タイムリーにかつ、永続的に調達する

購買3原則

自由な取引

わたしたちは、品質や量、価格、タイミングを満足し、かつサステナビリティに対する考え方を共有できるお取引先と、自由競争に基づく取引を行います。

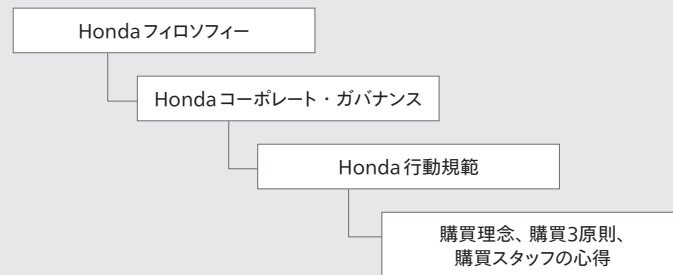
対等な取引

わたしたちは、企業規模や国籍等にかかわらず、お取引先と対等の立場で取引を行います。

お取引先の尊重

わたしたちは、お取引先の経営とその主体性を尊重します。

購買理念・購買3原則・購買スタッフの心得の位置付け



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

> 購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買の基本的な考え方

サプライヤーとのエンゲージメント

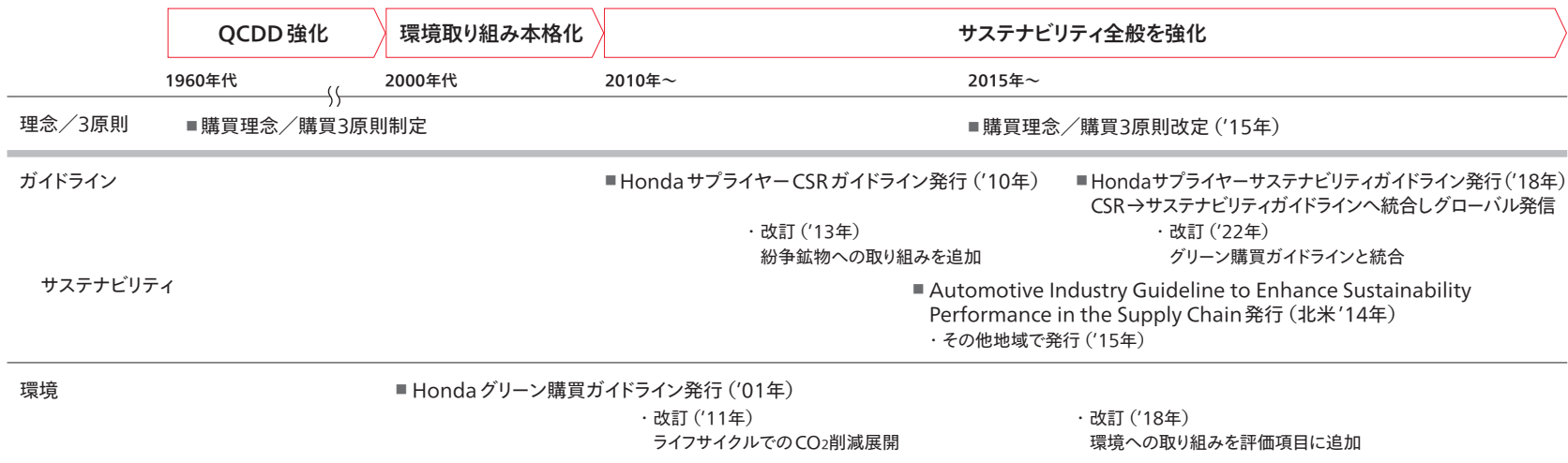
Hondaは、グローバルでの部品調達活動をするなかで、全世界のサプライヤーとともにサステナビリティの取り組みを推進し、各地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざすという考えを「サステナビリティビジョン」として掲げています。さらに、そのビジョンのもと、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための方針として「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」(右リンク参照)を発行しています。

このガイドラインを通じて、人権に関する負の影響・リスクをはじめとするコンプライアンス違反など、問題事象の未然防止、および環境負荷低減に努めています。

実際に問題事象が発生した場合には、サプライヤーからの即時報告を受け、原因分析・改善計画の策定を依頼し、再発防止を図っています。

サプライヤーからの改善計画が十分でないと判断された場合は問題事象の社会的影響度を鑑みながら、取引を停止するなど、将来的な取引の継続について検討します。

購買活動の変遷



併せて、サプライヤーでの取り組み状況の点検や二次サプライヤーへの展開のためのチェックシートを活用し、サプライチェーン全体にガイドラインが浸透し、推進されるよう努めています。

これらサステナビリティの方針に基づき、部品や原材料の調達先の選定にあたっては、QCDD※、人権、労働、安全、コンプライアンス、リスクや情報保護などへの取り組みを確認し、最適なサプライヤーを決定しています。

また、サステナビリティに関する社会要請の高まりを受け、2024年3月を皮切りに、グループサプライヤーとの定期的な情報共有会を開始しました。

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

「企業倫理改善提案窓口」(➡p.138)を設置し、公平かつ中立な立場で、すべてのサプライヤーから提案や相談を受け付けています。

「Honda サプライヤーサステナビリティ ガイドライン」
[■ https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf](https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf)

※ QCDD: Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (調達)、Development (開発)、Environment (環境) の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

> 購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買のグローバルマネジメント

推進体制

Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。主要な生産拠点である北米における現地調達率は、主要グローバルモデルで約80%に達しています。

日本には、サプライチェーン購買本部長（執行役）を監督責任者としたグローバル全体の機能を統括する部門を置き、地域・事業を横断的に取りまとめ、サステナビリティ方針や展開目標を企画しています。2016年には、サステナビリティの取り組みを強化・加速するため、専任部署を設置しました。

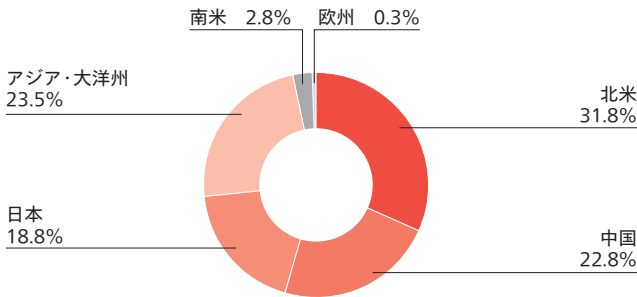
さらに、グローバルでの中長期的な方向性について議論・検討するために、各地域のマネジメント層との会議を定期的に行い、連携を図っています。

また、グローバルサプライチェーン全体で低炭素への取り組みを強化するために、「購買環境会議」を2011年から開催してきました。

2016年度からは、人権やコンプライアンスなどの取り組みを加え、「購買サステナビリティ会議」へと進化させ、定期的に実施しています。

グローバルでの取り組み方向性の議論・整合を行い各地域で連携しながら活動を強化しています。

地域別の購入額比率（2023年度）



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

> 購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買に関する取り組み

カーボンニュートラル実現に向けたサプライヤーとの取り組み

Hondaは2050年にすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラル（二酸化炭素排出量、実質ゼロ）をめざしています。

その活動の一環として、すべてのサプライヤーに「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」を共有し、サプライヤー各社に同意をいただいています。

日本では、2021年10月にサプライヤーに対し、CO₂排出総量削減に向けた取り組みの検討を依頼、2022年12月には、2050年カーボンニュートラルに向けた具体的な取り組み施策検討に向け、施策観点の共有を実施しました。

さらに、2024年3月には2050年カーボンニュートラル達成に向けた取り組みを加速すべく、サプライヤーに対して2030年の中間目標（2019年度比▲46%）を発信しました。Hondaは、サプライヤー各社とコミュニケーションを取りながら、協働でカーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいます。

CO₂データの管理

取り組みの実効性を高めていくために、2011年度からサプライヤーのCO₂排出量低減に関わるデータを一元的に管理するシステムの整備を進め、2014年度から本格運用を開始しました。

このツールを利用して、グローバル各地域のサプライヤーとともに、総量低減に向けた目標と、その達成状況を共有し、PDCAサイクルを回しています。

2023年現在、グローバルでの購入額の8割に相当する約2,200社にこのツールを活用いただいています。

今後も共有いただいたデータを多面的に分析し、サプライヤーの総量管理目標を含めたCO₂低減活動に役立てていきます。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

> 購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買に関する取り組み

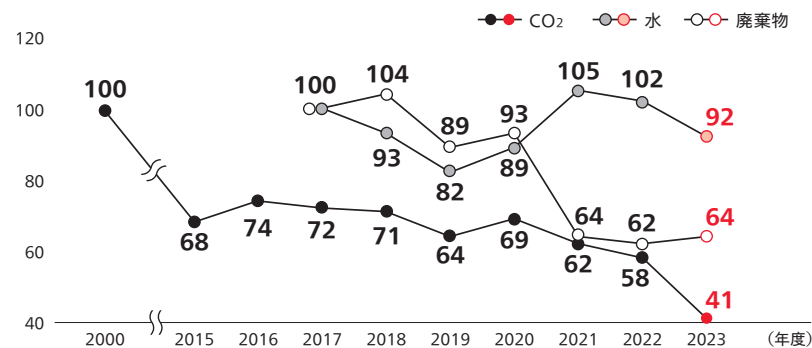
サプライチェーンでの環境負荷低減の取り組み

Hondaは、地球環境負荷低減に向け、サプライヤーとともにカーボンニュートラルへの取り組みや、資源の効率利用を世界の各地域で進めています。

日本では、2030年のグループサプライヤー各社におけるCO₂排出量低減目標を2019年度比▲46%と目標を定め、各社とHondaが一体となり、低減活動を推進しています。

また、水・廃棄物については、2018年度より目標管理に向けた取り組みを開始しており、2022年度の目標値（2018年度基準年総量維持）を定め、データの収集を行っています。その一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、環境負荷低減活動の取り組みや体質確認を実施しています。Web確認を通じたコミュニケーション・情報共有などを行いながら、グループサプライヤーと協働で、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

環境負荷低減実績
CO₂排出量／水資源使用量／廃棄物等発生量 原単位指数



※ データ対象：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて。

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ (t/ 百万円)	1.07	0.95	1.03	0.93	0.86	0.62
水 (m ³ / 百万円)	9.29	8.19	8.91	10.51	10.16	9.17
廃棄物 (t/百万円)	0.62	0.53	0.55	0.38	0.37	0.38

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
> 購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

※ RMI: Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアチブ) の略。

購買に関する取り組み

化学物質管理

Hondaは、製品を構成するすべての部品などに関する法規遵守と、地球環境や生態系に対する影響の軽減を目的とした「Honda製品化学物質管理基準書」を発行しています。グローバル各地域のサプライヤーに対して、この基準に適合する化学物質管理体制の構築を依頼するとともに、基準を満たした部品の供給について保証をお願いしています。その具体的な含有化学物質データについては、業界標準の管理システムを活用し、量産開始前に評価を実施しています。

調達リスクへの対策

Hondaは、災害、火災、サプライヤーの財務課題や労働問題など「生産に影響を与えるすべての事象」をリスクと捉え、部品や材料調達に至るまでのサプライチェーン全体で、その低減と顕在化した際の影響の拡大を未然に防ぐための活動を行っています。例えば、調達先を一つの工場に依存している部品や材料を「課題部品」と定義し、全世界で継続的に点検と対策を実施しています。

この取り組みの一環として、2021年から日本国内のサプライヤーを対象に新たなサプライチェーン（Tier2以下の生産事業所）情報が発生した際にはすみやかに調達リスク管理システムに登録するスキームを確立し、大規模災害発生時、被災地のサプライヤー被災状況と生産への影響有無を短時間で把握できる体制を整えました。

また、財務リスクの最小化においては、各サプライヤー調査に基づいた評価を毎年1回実施しています。加えて、第三者機関の情報を参考に、リスク確認を毎月実施しています。

サプライヤーへの法令遵守要請

Hondaは、コンプライアンスを含めたサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化を図っています。取引にあたっては、各国の競争法や贈収賄防止関係法令などの各法令の遵守に加え、安全・防災・環境保全や資源保護などへの留意を明記した「部品取引基本契約書」を取り交わしています。

責任ある鉱物調達

Hondaは、電動化にともなうコバルトをはじめとする希少鉱物の需要拡大が、児童労働をはじめとした人権問題につながる可能性があることを認識しており、人権侵害および環境汚染につながる可能性がある鉱物の不使用をめざした活動を行っています。日本では、RMI※が提供するテンプレートを活用し、サプライヤーの協力を得ながらコバルトの製錬所特定を進めています。今後、グローバルでの取り組みも検討していきます。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
> 購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの 取り組み	114
【社会貢献活動】	115

購買に関する取り組み

サプライヤーへのESG※調査の実施

Hondaは、「サプライチェーンを含めた企業の社会的責任」を果たすことへの国際的な期待の高まりにともない、サプライヤーに向けたサステナビリティ方針の発信とその取り組み状況の確認を行っています。Hondaは、新たにビジネスを開始するサプライヤーに対し、QCDDE観点におけるスクリーニングに加え「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」に合意いただいております。

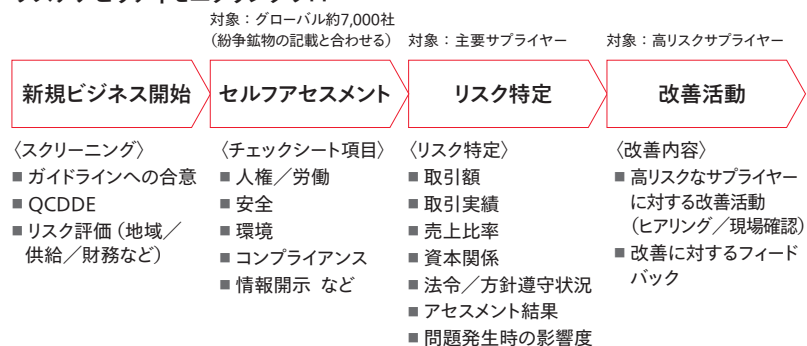
このスクリーニングを経て、ビジネスボリュームなど影響度の高いサプライヤーに対しては定期的に方針説明会やESG調査を実施しています。

ESG 調査では、グローバル約 7,000 社を対象に問題発生の可能性の高さ、発生した問題に対する自社への影響度合いの大きさから高リスクなサプライヤーを特定し、改善活動に向けた対応を図っています。

日本においては、購入額の8割以上を占めるサプライヤーを対象にESG調査を実施してきました。

ESG調査では、以下の項目を実施します。

サステナビリティモニタリングフロー



※ ESG: Environment(環境)、Social(社会)、Governance(ガバナンス)の略。

- 国際標準に基づいた「チェックシート」の配布
- ガイドライン遵守状況の確認
- 改善の推進

「チェックシート」においては、人種・民族や出身国籍・宗教・性別などを理由とした差別の撤廃をはじめ、児童労働・強制労働・人身売買の禁止や最低賃金の保証といった人権・労働問題を網羅しています。そのほか、環境、コンプライアンス、情報開示など幅広い評価項目を加えて、サプライヤーの取り組みを確認します。この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認などを行います。

以下の項目を実施・検証し、改善活動のなかで特定された課題については、サプライヤーに対して改善の要請を行い、改善が実施されない場合は、取引停止の検討を行います。

- 関連帳票・生産工程・関連施設の確認
- 「改善計画・実績報告書」による進捗確認
- フォローアップ調査（必要に応じて現地確認を実施）

直近では、外国人労働者の身分証明書預かり禁止のルール設定や労働時間管理などの項目で、改善が認められました。

北米においては、第三者機関が提供するチェックシート・評価・フィードバックの活用を開始しており、今後グローバルに拡大していくことを検討しています。

また、一部の拠点では、サプライヤーに対し、サステナビリティに関するEラーニングを提供し理解促進に努めています。

調査担当者の力量養成を目的に教育の充実を図りながら、海外の購買拠点とも連携し、サステナビリティ活動調査をグローバルで展開していきます。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

> 購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

購買に関する取り組み

従業員教育研修

Hondaは、購買活動に携わる従業員一人ひとりが、購買理念に則り、公平・公正・かつ透明性の高い取引を推進するために、マニュアルや研修を整備し、OJT※を通じた人材育成を推進しています。

北米では「ビルディング・ビジネス・リレーションズ」において、行動規範、法令遵守や機密保持など、サプライヤーとの良好かつ長期的な関係の重要性についての教育が行われています。

日本でもこれらに加え、サプライチェーン領域におけるESG取り組みへの理解を深めるプログラムをはじめQCDDEの業務理解を深める研修やEラーニングを整備しています。

このように、グローバル各地域において、文化的・社会的背景を考慮したプログラムを開発し、購買従業員への能力開発を進めています。

※ OJT:On the Job Training(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

> 物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

- ※ 1 他社荷主の輸送：サプライヤーが依頼した輸送業者が、Hondaの工場の軒先まで調達部品を持ってくこと。

※ 2 自社荷主の輸送：Hondaが依頼した輸送業者が、サプライヤーを回って調達部品を引き取ること。

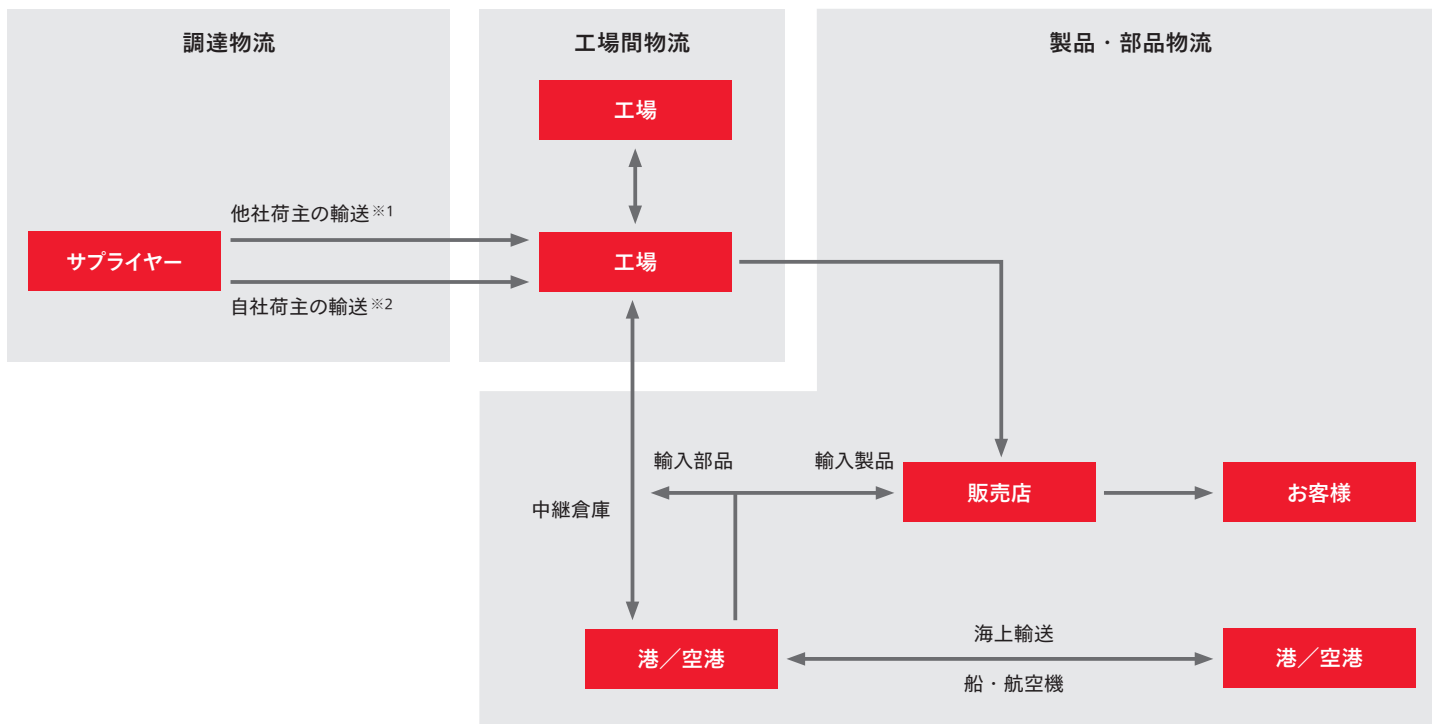
物流の基本的な考え方

Hondaでは、製品を構成する部品をサプライヤーから工場へ、そして製造した製品や補修部品を工場から販売店へ輸送しています。製造工程の上流から下流まで、大量の輸送を行うHondaにとって、物流における効率化と併せて、環境負荷の低減およびコンプライアンス・リスクマネジメント

は、重要な課題と捉えています。

物流業者と一緒に環境負荷の低減やHonda荷主として2024年問題によるドライバーの負担低減など社会的責任として取り組んでいます。

Hondaの物流領域の全体像



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

> 物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

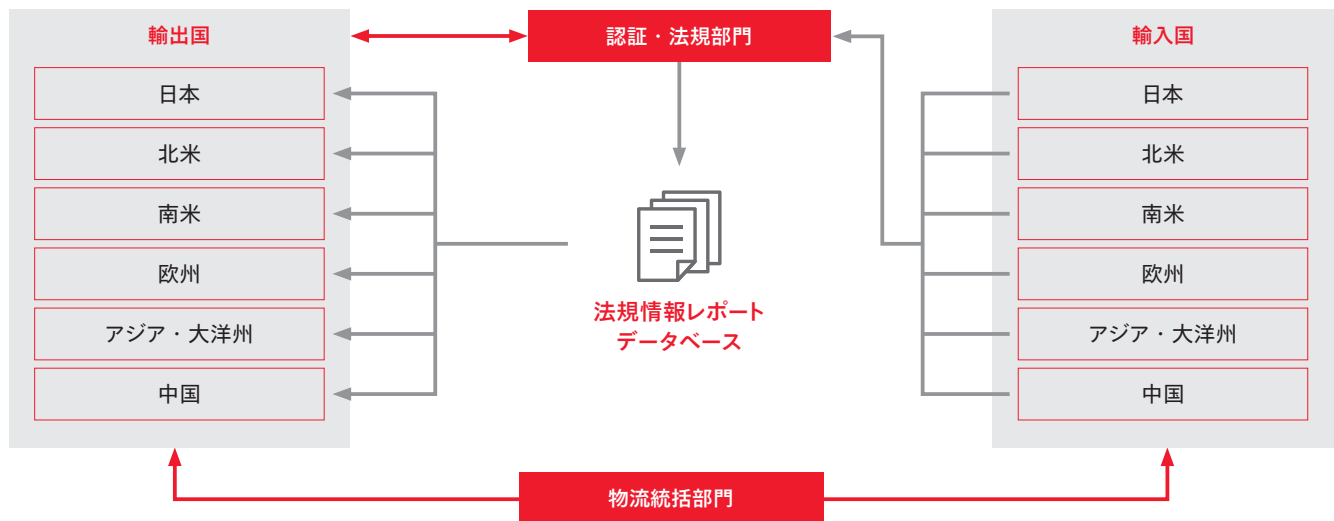
115

物流のグローバルマネジメント

物流法規情報の一元管理

国や地域をまたいで製品や部品を供給するためには、各国で異なる輸送インフラや規制、自然災害リスクなど、さまざまな状況を把握・分析することが必要となります。とくに、法規制は、輸送の安全やスピードに大きな影響を与える可能性があります。

法規情報の一元管理の仕組み



Hondaでは、つねに正確な情報をつかみ、グローバル全体で効率良く確実にかつ状況に先んじた対応がとれるよう、物流オペレーションに関わる国際条約や法規情報を一元管理する機能を構築しています。これに加え、より迅速に対応を行うことで、法令遵守対応の強化に取り組んでいます。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
> 物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

物流に関する取り組み

Hondaでは物流領域において物流業者と一緒に

- (1) 環境負荷低減：2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み
 - (2) 2024年問題：荷主責任としてのドライバー負荷低減
- という2つの主要な取り組みを行っております。

(1) 環境負荷低減

環境負荷低減に向けて、

- ① 高効率輸送
- ② 低炭素輸送

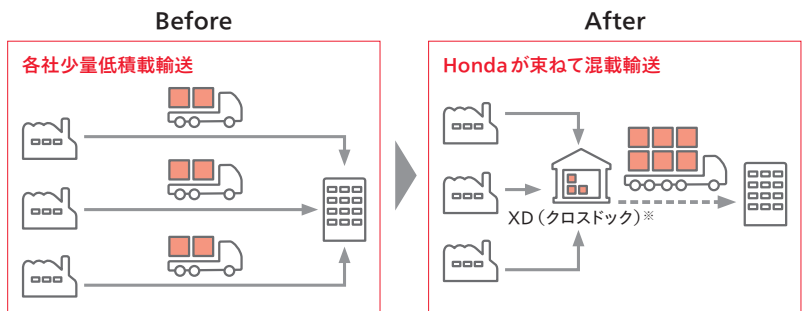
という2つの主要な取り組みを行っております。

① 高効率輸送

サプライヤー共創による輸送効率向上

サプライヤーが抱えている物流ロスを最小化するために、サプライヤー出荷拠点の最寄りのXD（クロスドック）まで搬入いただき、XDからはHondaが複数社混載で太く束ねて効率良く運ぶ施策です。

その効果として、遠方のサプライヤーの負荷低減やCO₂排出量の低減などに貢献しています。

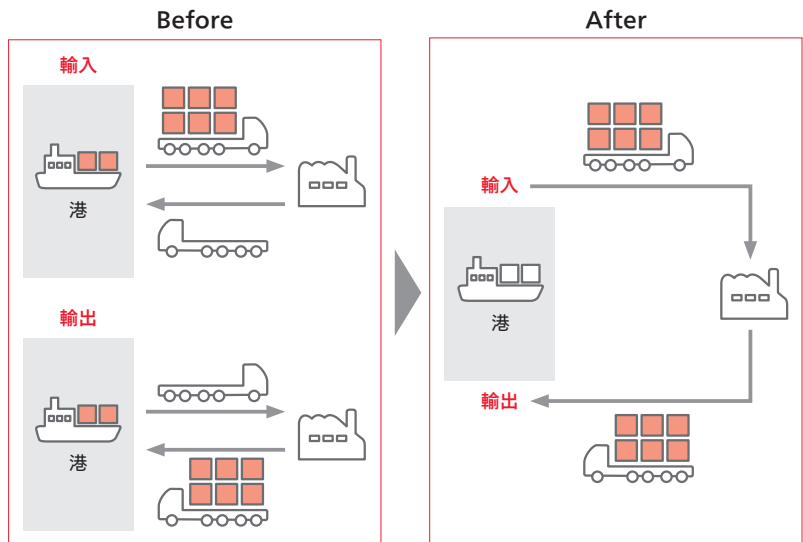


※ XD (クロスドック)：部品の積替えを中心とした機能を持つ倉庫。

コンテナラウンドユース

コンテナは船会社からのレンタル品であるため、貨物輸送後にすみやかに返却するのが一般的な商慣習です。

しかしながら、Hondaには輸出貨物、輸入貨物があるため、コンテナ返却時に発生するムダな空コンテナ輸送を削減するため船会社と交渉しました。日本では40～60%のコスト削減とCO₂排出量削減を同時に達成することができました。



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

> 物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

物流に関する取り組み

Hondaは2050年までにカーボンニュートラルを実現することをめざしており、その実現に向けた技術の一つである燃料電池（FC）システムの応用や展開に取り組んでいます。

中国では、東風汽車集団と共同で、Hondaの燃料電池（FC）システムを搭載した商用トラックの走行実証実験を2023年1月より湖北省で開始しました。



東風汽車集団と共同で、Hondaの燃料電池システムを搭載した商用トラックの走行実証実験を開始

日本でもいすゞ自動車株式会社と共同でFCの大型トラックへの適合性の検証や、車両制御など基礎技術基盤の構築を進めており、2027年をめどに共同研究で得られた技術や経験・知見を最大限に活かした量産車両の市場導入を予定しており、水素燃料活用の可能性と燃料電池車両の実用性の検証を目的に2023年12月より公道での実証走行を開始しました。



いすゞ自動車株式会社と共同でモニター車を使った公道での走行実証実験を開始

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

> 物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

物流に関する取り組み

(2) 物流2024年問題への取り組み

2024年問題とは、働き方改革関連法により、運送事業者／発荷主／着荷主に対して新たなルール／義務が課せられ、従来通りの輸送ができなくなるリスクの総称です。

Hondaは2019年に「ホワイト物流自主行動宣言」を行い、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、物流の改善に取り組んでまいりました。

また、2023年6月発布の政府ガイドラインに基づき2024年問題への対応の検討を進め、12月に一般社団法人日本自動車工業会が策定発布した『物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画』を遵守すべく、物流の実態把握と改善に向けた取り組みを行っております。

これからもHondaは、物流業者、サプライヤーと連携し、サプライチェーン全体の物流の効率化、さらにはドライバーの皆様が働きやすい環境づくりに全力で取り組んでまいります。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
> 業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

- ※ 1 AIAG : Automotive Industry Action Group (全米自動車産業協会) の略。
※ 2 自動車業界のサステナビリティを推進するための新たに発足されたパートナーシップ。
※ 3 Computer Based Trainingの略。コンピューターを利用した学習。
※ 4 GHG : Greenhouse Gas (温室効果ガス) の略。

業界団体・サプライヤーとの取り組み

Hondaは、自動車業界およびサプライヤーとの連携によるキャパシティビルディング（能力向上）の実施などを通じて、部品・物流のサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化に取り組んでいます。

業界団体・サプライヤーとの連携

Hondaの米国子会社ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッドは、AIAG※1がサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化を目的に設置している「責任ある鉱物調達」「人権と取引」「温暖化対策」「化学物質管理」の4つの作業部会に参加しています。AIAGにおいては、サプライヤーを対象とした研修を進めており、2012年から北米地域で一次・二次サプライヤーに参加いただき、企業倫理、環境規制、労働環境、人権などの研修会を実施しています。

また、自動車業界内外の問題、ニーズ、および動向を積極的に特定することを目的として、AIAGの企業責任運営委員会やDrive Sustainability※2にも参加しています。

さらに北米地域では、サプライヤーに対し、サステナビリティ（環境、輸出管理、社会的責任、安全衛生、多様性、ガバナンス、コンプライアンス・倫理）をテーマに、CBT※3を活用したeラーニングを提供し、サステナビリティに関する理解促進に努めています。

サプライヤーとの対話

2022年12月に、サステナビリティ情報共有会を開催し、社会動向の共有およびHondaサプライヤーサステナビリティガイドラインに沿ったサプライヤー点検結果のフィードバックを実施しました。

またHondaは、サプライヤーと事業の方向性や取り組み内容を共有する懇談会を世界各地で定期的に行っています。2022年度は、世界23カ所で開催しました。そこでは、QCDDEなどの各領域においてとくに優れた実績を残されたサプライヤーに対して、「サプライヤーアワード」として感謝賞を贈呈しています。

日本地域では、1974年から年1回の懇談会を開催しています。2024年3月の取引先懇談会は対面形式で開催、サプライヤー452社の経営トップに参加いただきました。ここではHondaから全社方針や、将来に向けたサプライヤーとの取り組み施策を発信しました。また2017年度から、ESG全領域における優れた取り組みをされたサプライヤーに対する、「サステナビリティ賞」の贈呈を実施しています。本表彰は、GHG※4に主眼を置いていた旧来の「環境賞」から、社会・ガバナンスにまで観点を広げたものです。

北米地域でも、コンプライアンス、安全衛生、地域社会貢献活動、環境、多様性および人権などにおいて最も貢献されたサプライヤーに対して、「Sustainability Award」の表彰を行っています。



日本地域でのサステナビリティ部門表彰
株式会社 ジーテクト様



Social

社会

Social Contribution Activities

社会貢献活動

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

> 基本的な考え方

116

グローバルマネジメント

117

社会貢献活動に関する取り組み

118

基本的な考え方

Hondaの社会貢献活動

Hondaは創業以来、商品や技術を通じて社会やお客様にさまざまな喜びを提供してきました。また、「企業は地域に根付き、地域と融合した存在でなければならない」という考えのもと、まだ創業期だった1960年代に、地域とのつながりを大切にした社会貢献活動を開始しました。

そして現在も、「世界中の人々と喜びを分かち合い、存在を期待される企業」をめざし、世界7地域でさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。また、その地域の実情に応じた取り組みのサポートも進めています。これからもHondaは、お客様や地域の人々とコミュニケーションを図りながら、社会貢献活動を展開していきます。

社会貢献活動の基本的な考え方

Hondaは1998年に「Honda社会活動理念・活動指針」を制定し、2006年には世界中のHondaが「夢のある明日の社会づくり」に向けて、より活動の統一感を図るためのグローバル方針を制定しました。

2018年には、時代の環境変化に応じてグローバル方針を改定し、2030年ビジョン「すべての人に『生活の可能性が広がる喜び』を提供」の実現に向けた展開をしています。

「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、世界中の人々の生活がより豊かになり、その喜びを分かち合えるよう、従業員一人ひとりの主体的な取り組みをグローバルで加速させていきたいと考えます。

社会貢献活動グローバル方針

理念

Hondaは、世界中の人びとの生活がより豊かになるように、「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、主体的に社会貢献活動に取り組みます。

目的

Hondaは、社会貢献活動を通じて、世界中の人びとへ“生活の可能性が広がる喜び”を提供し、持続可能な社会の実現に貢献することにより「存在を期待される企業」を目指します。

活動方針

- 企業市民として、地域に根ざした活動を積極的に行うことで社会からの共感と信頼を高めていきます。
- グローバルな視点で、Hondaのリソースを最大限に活用します。
- 従業員一人ひとりの参画を大切に活動を支援していきます。

活動領域

- 未来を創る子どもの育成支援活動
- 地球環境を守る活動
- 交通安全の教育・普及活動
- 地域に根ざした活動



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

116

> グローバルマネジメント

117

社会貢献活動に関する取り組み

118

グローバルマネジメント

社会貢献活動グローバル体制

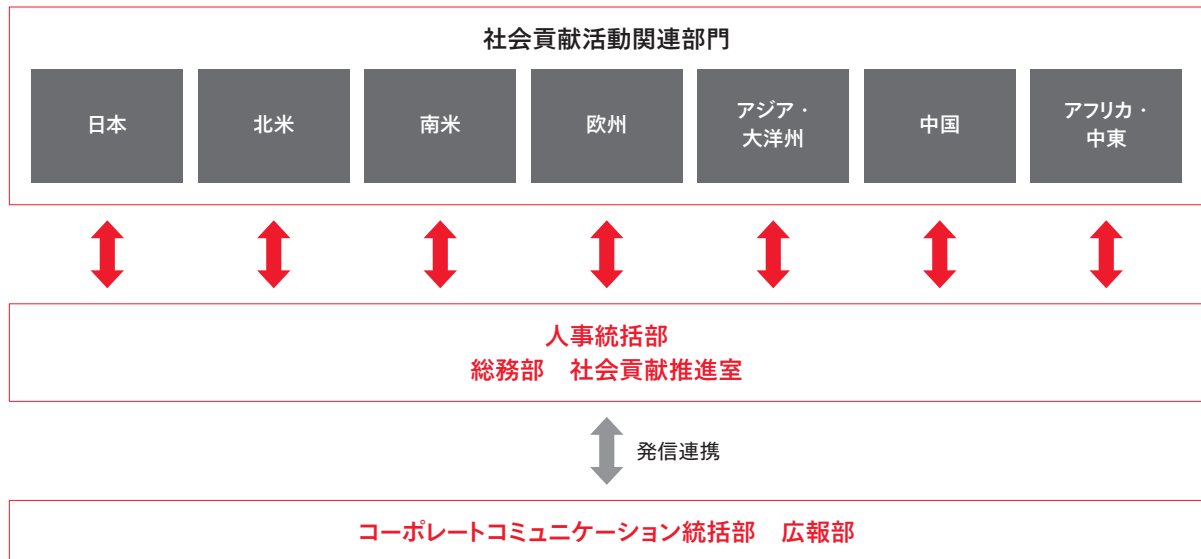
Hondaの社会貢献活動は、「未来を創る子どもの育成支援活動」「地球環境を守る活動」「交通安全の教育・普及活動」「地域に根ざした活動」の4つの柱をもとに、地域とのつながりを大切に活動グループ全体で展開してきました。

世界7地域では、「社会貢献活動グローバル方針」に沿って、Hondaのリソースを最大限に活用した多様な取り組みを進めています。

グローバルネットワークを強化するため、人事統括部 総務部 社会貢献推進室では、7地域での活動の情報収集・方向性の共有と、コーポレートコミュニケーション統括部 広報部との発信連携を行います。

これからも、良き企業市民として夢のある明日の社会づくりをめざし、グローバルで一体感のある活動のもと、地域の方々と手をたずさえてさまざまな活動を進めていきます。

社会貢献活動グローバル体制



4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115
基本的な考え方	116
グローバルマネジメント	117
> 社会貢献活動に関する 取り組み	118

社会貢献活動に関する取り組み

北米〈地域に根ざした活動・災害支援〉

北米のHondaグループが山火事の被害者を支援

2023年度、カナダでは6,500件もの山火事が発生し、例年の平均焼失面積の9倍近い4,500万エーカー以上が焼失しました。

同年夏には、米国ハワイ州マウイ島の山火事で、100人近い多くの犠牲者が確認されているほか、2,000棟以上の住宅などが損壊しました。

米国のHondaグループとホンダカナダ財団は、赤十字社の長年にわたるパートナーで、カナダ赤十字社のDisaster Response Allianceに寄付金を提供しています。この資金により、物資の事前手配や、発災時に迅速に対応できる体制と災害対策チームを確保できます。ホンダカナダ財団は、この活動を通じて、カナダ全土の山火事被害者を支援しました。

また、米国のHondaグループは、マウイ島の山火事で被害を受けた地域における人道支援として50万USDを米国赤十字社に寄付しました。

さらに、昨年の山火事により被災した多くの人々を支援した団体へ、従業員とともに1対1のマッチングギフトプログラムを実施しました。



ノースウェスト準州からの避難者を支援する赤十字のボランティア

南米〈未来を創る子どもの育成支援活動〉

ブラジルにおけるBachiana音楽プロジェクトへの後援

ホンダ セルヴィッツス フィナンセイロスは、「Bachiana Musicalization Project」を後援しており、サンパウロ市の社会的に不利な立場にある子どもたち90人を対象に、音楽を通じて文化的・社会的なインクルージョン、音楽教育、そして環境意識を向上させる活動を2023年度は週に2回開催しました。

10月にはジョアン・カルロス・マルティンス氏指揮の交響楽団による演奏会が開催され、1,255人が参加し、さらにソーシャルメディアで5,400人以上が視聴しました。ホンダ セルヴィッツス フィナンセイロスはこのような音楽を通じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。



楽器の弾き方を教わる子どもたち

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115
基本的な考え方	116
グローバルマネジメント	117
> 社会貢献活動に関する取り組み	118

社会貢献活動に関する取り組み

欧州〈地域に根ざした活動・災害支援〉

ウクライナの戦争難民の雇用とエミリア・ロマーニャ州への災害支援

ウクライナ侵攻が始まって以来、フランスの都市オルレアンでは難民を受け入れており、ホンダフランス・マニュファクチャリング・エスエーエスでは、ウクライナからの難民を臨時従業員として雇用する支援を実施しています。難民の多くは英語もフランス語も話せないため、難民との調整役をフランス語が話せるウクライナ人従業員が担いました。これまでに累計20人の難民を受け入れています。

また、2023年にイタリアのエミリア・ロマーニャ州で発生した大規模な洪水では、ホンダモーターヨーロッパ・ロジスティクス・エヌバイが送水ポンプ3台と小型運搬機1台をヴェネト州ガルツィニャーノ・テルメの市民保護局に寄贈しました。この市民保護局は、イタリアでも有数の緊急事態に特化した組織ですが、大規模な災害が発生した際には、消防士を支援するよう要請されています。そのため、火災だけでなく洪水や地震の際にも使用できる製品を選びました。



市民保護局へ支援品を寄贈

アジア・大洋州〈交通安全の教育・普及活動〉

ベトナムの子どもたちにヘルメットを寄贈

ベトナムでは経済成長とともに交通量が増加し、なかでも二輪車は通勤、通学、業務など、市民の足として使われており、とくに朝夕のピーク時には無数の二輪車が走行しています。また、近年は四輪車の保有台数も増え始めるなど、交通安全は大きな社会的課題の一つになっています。ホンダベトナムカンパニー・リミテッドは、子どもたちにヘルメット着用の意識を高めてもらうことを目的に、教育訓練省と国家交通安全委員会と協力して、2023年度に全国の小学1年生に180万個の認証済みヘルメットを寄贈するとともに、ホンダの正規販売店では児童と保護者の交通安全に関する知識向上プログラムの一連のイベントを開催しました。

この活動は2015年から継続して行われており、これまでに累計約840万個のヘルメットを寄贈しています。このプログラムでは、ベトナムの二輪車使用者にヘルメット着用習慣を身に付けてもらい、認証済みヘルメットの着用率100%をめざしています。



ヘルメットを寄贈される子どもたち

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

116

グローバルマネジメント

117

> 社会貢献活動に関する取り組み

118

社会貢献活動に関する取り組み

中国〈地球環境を守る活動〉

内モンゴル自治区における長期植林活動とマングローブ生態保護プロジェクト

中国のHondaグループは、2008年から内モンゴル自治区において植林活動を継続して行い、これまで約6,500万元をかけて約1,500万m²以上の面積に200万本の植樹を行いました。

同プロジェクトは過去3期15年にわたって実施されていますが、2023年に開始した第4期では、森林面積の増加、水や土壌の損失の抑制、地域環境の改善をめざし、5年間で約333万m²の植林を予定しています。また、地方、さらには華北地域の持続可能な開発に寄与していきます。

加えて广汽本田汽车有限公司は、2023年にSEE Foundationと協力し、マングローブ生態保護プロジェクトを開始しました。2023～2027年の最初の5年間は、海南省文昌市と広東省湛江市を中心に、1,800ムー（約120万m²）以上のマングローブを保護する予定です。



2023年度植林したエリア



生態保護プロジェクトを開始したマングローブ

アフリカ・中東〈交通安全の教育・普及活動〉

ナイジェリアでの子ども向け安全啓発キャンペーン

2023年、ホンダマニュファクチャリングナイジェリア・リミテッドでは交通安全の取り組みとして安全啓発キャンペーンを実施し、オグン州オタ市の3校の小学校から、8歳～11歳の合計90人の児童が参加しました。

講習では児童たちに安全に関する座学を行い、そのなかで「安全第一」というキャンペーンスローガンを紹介しました。次に、自転車を使用した安全な乗り方の実技講習を行い、交通社会のさまざまな危険性と必要とされる注意点を説明しました。子どもたちが安全運転の習慣を身に付け、将来は地域社会の交通安全をリードしてくれることを願っています。



自転車の安全な乗り方の実技講習を受ける子どもたち

5

Governance

ガバナンス

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

123

【コンプライアンス】

137

【リスクマネジメント】

140

基本的な考え方

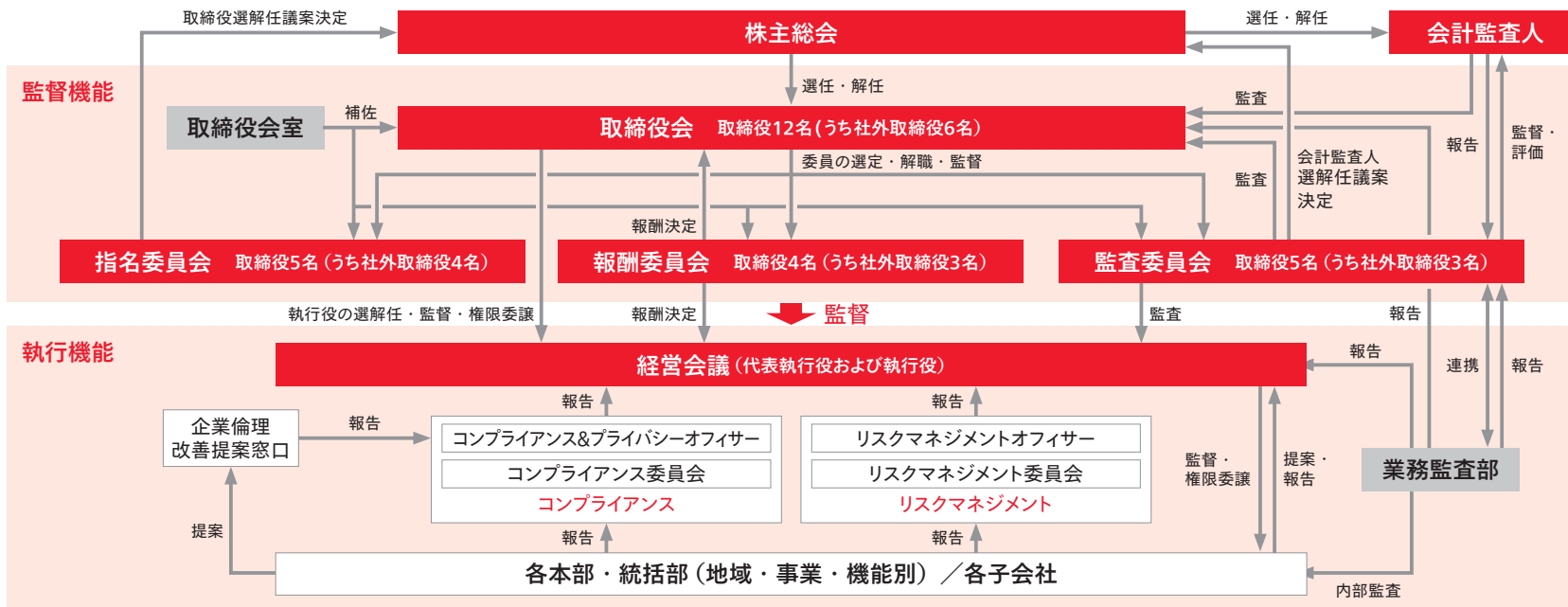
当社は、基本理念に立脚し、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様、社会からの信頼をより高めるとともに、会社の迅速・果断かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることで、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

当社は、経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、監督機能の強化と迅速かつ機動的な意思決定を行うため、過半数の社外取締役で構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を有し、かつ取締役会から執行役に対して大幅に業務執行権限を委譲可能な指名委員会など設置会社を採用しています。

株主・投資家の皆様やお客様、社会からの信頼と共感をよりいっそう高めるため、四半期ごとの決算や経営政策の迅速かつ正確な公表など、企業情報の適切な開示を行っており、今後も透明性の確保に努めていきます。なお、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」および「コーポレートガバナンスに関する報告書」（下記リンク）をご参照ください。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」「コーポレートガバナンスに関する報告書」
<https://global.honda/jp/investors/policy/governance.html>
 コーポレートガバナンスの概要 → p.161

コーポレートガバナンス体制（2024年6月19日）



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 123

【コンプライアンス】 137

【リスクマネジメント】 140

コーポレートガバナンス

業務執行の決定と監督

Hondaは、指名委員会など設置会社を採用し、定款の規定および取締役会の決議に従い、重要な業務執行の決定権限について、取締役会から執行役へ委任しています。これにより、迅速な意思決定と機動的な業務執行を行うとともに、経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、取締役会の機能を業務執行に対する監督に集中させています。

取締役会は、審議基準を定めて経営会議に意思決定の一部を委譲し、さらに経営会議は事業執行会議などに意思決定の一部を委譲しています。

経営会議は、取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で経営の重要事項について審議しています。事業執行会議などは、経営会議から委譲された権限の範囲内で各領域における経営の重要事項を審議しています。

取締役会

取締役会は、6名の社外取締役を含む12名の取締役によって構成されています。

取締役会は、株主からの負託に応えるべく、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の基本方針その他経営上の重要事項の決定を行うとともに、取締役および執行役の職務執行の監督を行います。また、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は代表執行役または執行役に委任しています。

2023年度の実績と今後の見通し

- 中長期経営計画およびその進捗状況
- 各四半期 連結決算および業績見通し
- 各四半期 業務執行状況
- 各委員会 職務執行状況
- 内部統制システム 整備・運用状況
- 内部監査結果 など

上記の役割を果たすため、取締役候補者は、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず、会社経営や法律、行政、会計、教育などの分野または当社の業務に精通するとともに、人格・見識に優れた人物とし、その指名にあたり指名委員会はジェンダーや国際性、各分野の経験や専門性のバランスを考慮しています。

指名委員会・監査委員会・報酬委員会

当社は、監督機能の強化を図るため、過半数の社外取締役で構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を設置しています。

1. 指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、その他法令または定款に定められた職務を行っています。指名委員会は、社外取締役4名を含む5名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

コーポレートガバナンス

指名委員会委員（2024年6月19日時点）

國分 文也（委員長）（社外取締役）

三部 敏宏

酒井 邦彦（社外取締役）

東 和浩（社外取締役）

我妻 三佳（社外取締役）

2023年度の指名委員会における具体的な検討内容

■基本方針・年間活動計画

■取締役の後継者計画

■取締役候補者 など

2. 監査委員会

監査委員会は、株主からの負託に応えるべく、会社の健全で持続的な成長を確保するため、取締役および執行役の職務執行の監査その他法令または定款に定められた職務を行っています。監査委員会は、社外取締役3名を含む5名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。なお、当社は、監査の実効性を確保するため、取締役会の決議により常勤の監査委員を選定しています。

監査委員会委員（2024年6月19日時点）

小川 陽一郎（委員長）（社外取締役）

鈴木 麻子（常勤監査委員）

森澤 治郎（常勤監査委員）

酒井 邦彦（社外取締役）

永田 亮子（社外取締役）

取締役 小川陽一郎氏は公認会計士として豊かな知識と経験を有しており、また、取締役 森澤治郎氏は、当社および当社の子会社における財務・経理部門において十分な業務経験を有しており、両氏は会社法施行規則第121条第9号において規定される「財務及び会計に関する相当程度の知見を有しているもの」に該当します。また、当社の監査委員会は、小川陽一郎氏および森澤治郎氏の両氏を、米国企業改革法第407条に基づく米国証券取引委員会規則において規定される「監査委員会における財務専門家」に認定しています。なお、現在の監査委員5名全員は、米国証券取引委員会規則において規定される独立性を確保しています。

2023年度の監査委員会における具体的な検討内容は以下の通りです。

2023年度の監査委員会における具体的な検討内容

■基本方針・年間活動計画

■各四半期 監査実施状況

■各四半期 会計監査人 連結財務諸表レビュー

■内部監査実施状況 など

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

コーポレートガバナンス

監査委員は、監査委員会が定めた監査委員会監査基準、監査の方針、業務の分担などに従い、以下の主な活動を通じて取締役および執行役の職務執行の監査を行います。

監査委員会の主な活動

取り組み	内容
業務執行責任者との対話	執行役との経営環境や事業環境に関する意見交換の実施（2023年度 56回開催（うち21回 社外取締役（監査委員）参加））
重要会議への出席	経営会議などへの出席および必要に応じた意見表明により、取締役・執行役の職務執行状況の監視・検証を実施（常勤）
往査の実施	年間の監査計画に基づき往査を実施。 当社 本部・事業所 11カ所（うち7カ所社外取締役（監査委員）参加） 国内グループ会社 14社（うち2社社外取締役（監査委員）参加） 海外グループ会社 26拠点（うち8拠点社外取締役（監査委員）参加）（2023年度）
会計監査人・内部監査部門との連携	会計監査の計画や結果などについて意見交換などを実施（会計監査人との会合 9回実施（2023年度））。また、内部監査部門の「業務監査部」とも連携を図りながら監査を実施
グループ・ガバナンス体制の強化	国内グループ会社の監査役などと情報共有や意見交換、社外取締役（監査委員）からの講演の機会を持ち、グループ・ガバナンス体制を維持・強化

Hondaでは、取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の職務を補助する専任の組織として「取締役会室」を設置しています。

取締役会室に所属する従業員は、取締役会および各委員会の指揮命令下で職務を遂行しています。またその人事評価および人事異動などについては、監査委員会の同意を必要としており、執行役からの独立性および監査委員会からの指示の実効性を確保しています。

Hondaでは、監査委員会への報告を適時・的確に実施するため、「監査委員会報告基準」を整備しています。この基準に基づき、監査委員会に対して、当社や子会社などの事業の状況、内部統制システムの整備および運用の状況などを定期的に報告するほか、会社に重大な影響を及ぼす事項がある場合には、これを報告することとしています。

なお、社長直轄の内部監査部門として設置された「業務監査部」が、当社各部門の内部監査を行うほか、主要な子会社に設置された内部監査部門を監視・指導するとともに、適宜子会社の直接監査を実施しています。

業務監査部は、監査委員会に対し、監査方針、監査計画および監査結果について定期的に報告を行うほか、監査結果について監査委員会からの求めがある場合には、必要に応じ、追加の報告を行なっています。また、監査委員会と業務監査部は、単独または連携して、監査を実施しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

コーポレートガバナンス

3. 報酬委員会

報酬委員会は、取締役および執行役の個人別の報酬などの内容の決定、その他法令または定款に定められた職務を行っています。報酬委員会は、社外取締役3名を含む4名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。

報酬委員会委員（2024年6月19日時点）

東 和浩（委員長）（社外取締役）

藤村 英司

國分 文也（社外取締役）

小川 陽一郎（社外取締役）

2023年度の報酬委員会における具体的な検討内容

■基本方針・年間活動計画

■役員実績評価

■LTI (Long Term Incentive) および株式交付規程

■クローバックポリシー など

取締役会の実効性評価

当社は取締役会の機能の現状を確認し、さらなる「取締役会の実効性の向上」と「株主・ステークホルダーの理解促進」につなげることを目的に、毎年度、取締役会全体の実効性の評価を実施しています。

評価のプロセス

全取締役にアンケートを実施（自己評価）

外部弁護士により、ヒアリングと結果の集計を実施

議長の監督のもと、事務局が取りまとめた評価結果に基づき、取締役会で審議・決定

評価結果

	前年度の課題	2023年度の主な取り組み	2023年度の評価	今後の課題／取り組み方針
構成	今後の取締役の専門性や多様性のあり方に関する議論の深化	将来の取締役会構成のあり方について、取締役全員での意見交換を実施	現在の取締役会の構成は適正	今後の取締役の専門性や多様性のあり方に関する議論の深化（継続）
情報提供	より重点志向での、情報提供／視察機会の充実	・社外取締役に対する情報共有事項の追加 ・社外取締役による事業所やイベントの視察機会の充実	・情報提供は充実している ・社外取締役による事業所やイベントの視察機会が充実 ・事業への理解が深まったこと、組織文化を体感できたことが有意義であった	より重点志向での、情報提供／視察機会の充実（継続）
審議項目	情報共有／意見交換機会の効果的設定による、取締役間の議論の更なる充実	・次期経営計画の方向性について情報共有／議論を実施 ・経営上の重要事項に関する意見交換会を開催	・審議項目は重要事項に絞り込まれている ・情報共有／意見交換機会は効果的に設定され有効	・事業環境認識に対する議論の充実 ・社外取締役の意見に対するフィードバックの更なる充実
当日審議	取締役会における議論の更なる活性化（継続）	事前説明会での質疑を踏まえ、当日の提案内容や説明内容のアップデートを適宜実施	・議論は活発になされている ・各取締役は示唆に富む意見／質問を行っている	取締役会における議論の更なる活性化（継続）
委員会	委員会と取締役会の連携の維持／強化（継続）	委員会での議論をベースとした、取締役全体議論の実施	各委員会の審議状況が取締役会へ適切に報告されている	委員会と取締役会の連携の維持／強化（継続）

評価結果まとめ

実効性評価の結果、審議項目・開催頻度の適切な設定、事業所視察を含む社外取締役への情報提供や意見交換機会の充実、三委員会の適切な運営などにより、取締役会の実効性が適切に確保されていることを確認しました。

今後は、取締役会内外の議論をより活性化させるとともに、取締役会と三委員会の連携をいっそう強化することにより、モニタリング型取締役会としての実効性をさらに高めていきます。

コーポレートガバナンスの概要 → p.161

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 123

【コンプライアンス】

..... 137

【リスクマネジメント】

..... 140

コーポレートガバナンス

社外取締役

Hondaでは、豊富な経験と高い見識を有し、社外の独立した立場に基づき、客観的かつ高度な視点から、広い視野に立って、当社の経営全般を監督いただける方を社外取締役に選任しています。社外取締役は2名以上とし、かつ取締役会の3分の1以上は、当社の「独立性判断基準」を満たす独立社外取締役に構成することとしています。なお、現在の社外取締役6名全員は、当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、いずれも当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えています。これを踏まえ、当社は、この6名全員を東京証券取引所の規程に定める独立役員として、同取引所に届け出しています。

なお、当社の「社外取締役の独立性判断基準」については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」（下記リンク）別紙1をご参照ください。また、社外取締役は、当社以外の上場会社の役員を兼務する場合、当社の職務に必要な時間を確保するため、当社のほかに4社までに限るものとしています。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」
 ●<https://global.honda.jp/investors/policy/governance.html>

社外取締役のサポート体制

Hondaでは、社外取締役に対して、取締役会室が中心となり、社外取締役の機能発揮のため、以下のようなサポートを行っています。

1. 就任時オリエンテーション

新任社外取締役候補者に対し、業界動向、社史、事業、財務、組織および内部統制システムなどに関する研修を実施しています。

2. 事前説明や情報共有の実施

社外取締役に取締役会へ上程される各議題の内容や背景、中長期の経営計画における位置づけなどの前提情報を十分に理解していただき、取締役会において本質的な審議が行われるようにするため、各取締役会の開催前に事前説明会を実施しています。また、全社的なリスクマネジメントの状況や事業別の中長期戦略など重要事項について情報共有し、取締役間で議論する機会を適宜設けています。

3. 経営上の関心事項に対する意見交換会

社外取締役に、当社グループの長期的な課題や進むべき方向に関する認識を共有し、経営上の取り組みに対して理解をより深めていただくとともに、社外取締役の知見を今後の経営方針の議論に活かすため、取締役間の関心事項について、意見交換を実施しました。

4. 執行役との対話／社外取締役間の対話

取締役間のコミュニケーション充実を図るため、社外取締役と執行役や社内取締役との対話、また、社外取締役間の対話の場を適宜設けています。

5. 事業所の視察

当社事業への理解促進のため、工場などの事業所への視察を適宜実施しています。



ホンダ・デベロップメント&Mfg.オブ・アメリカ,LLC (ELP) 視察

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

コーポレートガバナンス

業務の執行（組織運営）

Hondaは、地域や現場での業務執行を強化し、迅速かつ適切な経営判断を行うため、地域・事業・機能別の各本部や主要な組織に、代表執行役からの権限委譲を受け、担当分野の業務を執行する責任者として、執行役その他業務執行責任者を配置しています。

執行役への研修

Hondaは、新たに執行役に就任する際に、会社法やコーポレートガバナンスなどの経営に関する研修を実施しており、就任後も必要に応じ継続的に知識を更新するための機会を設けています。新たに社外取締役を迎える際には、業界動向、社史、事業、財務、組織および内部統制システムなどに関する研修を実施するとともに、就任後は事業内容をより深く理解いただくため、各地域の事業所視察などの機会を提供しています。

税務基本方針

Honda税務基本方針は、本田技研工業株式会社およびその連結子会社における税に対する基本的な姿勢および考え方を定め、事業活動を行う各国・地域の税務関連法令等を遵守するとともに、その趣旨に従い、適正な納税を行うことにより、社会への貢献と企業価値の維持および向上を図ることを目的とします。

Hondaは、各国・地域の税制度や国際課税ルールなどの変更が頻繁に行われる環境のなか、事業が安定して適切に行われるよう、Honda税務基本方針に基づき、正確で質の高い税務業務の実行および事業にともなう税務リスクへ対応します。なお詳細については、Honda税務基本方針をご参照ください。

Honda税務基本方針 → p.163

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

役員報酬

当社は、コーポレートガバナンスの要諦である役員報酬を当社の基本理念、経営方針およびめざす姿の実現に向けた重要な原動力と捉えています。取り巻く環境が大きく変化するなかで、全社ビジョンの達成に向け、スピード感を持って変革を推し進めていくための適切なリスクテイクを促し、かつ経営責任を的確に反映する制度内容とするため、以下の決定方針を報酬委員会にて定めています。

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計され、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月度報酬と、当該事業年度の業績に連動したSTI (Short Term Incentive) および中長期の業績と連動したLTI (Long Term Incentive) によって構成されています。

月度報酬は、報酬委員会で決議された報酬基準に基づいて毎月固定額を支給しています。

STIは、各事業年度の業績を勘案して、報酬委員会の決議によって決定し、支給しています。

LTIは、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、報酬委員会で決議された基準および手続きに基づいて中長期の業績と連動して自社株式および金銭を支給しています。

執行役を兼務する取締役および執行役の報酬は、月度報酬、STIおよびLTIによって構成され、報酬委員会によって決議された報酬基準に基づいて構成比率を定めています。構成比率は、役位ごとの経営責任の重さに応じて変動報酬の比率を高めています。

社外取締役その他執行役を兼務しない取締役の報酬は、月度報酬のみで構成されています。

LTIの対象とならない取締役および執行役においても、自社株式の保有を通じて株主目線に立った経営を実現し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促進するため、報酬のうち一定程度を役員持株会に拠出し、自社株式を取得することとしています。

取締役および執行役は、LTIとして取得した自社株式および役員持株会を通じて取得した自社株式を、在任期間に加えて退任後1年間は継続して保有することとしています。

なお、当社の役員報酬の決定方針については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」(下記リンク) 第13条をご参照ください。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」

● <https://global.honda.jp/investors/policy/governance.html>

取締役の報酬などの額 → p.162

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬などの総額(日本) → p.162

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬総額などの増加率(日本) → p.162

監査報酬

当社は、有限責任あずさ監査法人による会社法、金融商品取引法および米国証券取引法に基づく会計監査を受けています。有限責任あずさ監査法人においては、会計監査業務を執行した公認会計士3名(神塚勲、鎌田健志および菊地良祐)とその補助者112名(公認会計士27名、その他85名)の計115名が監査業務に従事しました。

当社の監査公認会計士などに対する監査報酬の決定にあたっては、会計監査人と協議のうえ、当社の規模・特性、監査日程などの諸要素を勘案しています。また、当社は、会計監査人の独立性を保つため、監査報酬については、監査委員会による事前同意を得ることとしています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

取締役 (2024年6月19日現在)



取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

- 指名委員
- 最高経営責任者
- 取締役会議長

【選任理由】

三部敏宏氏は、研究開発・生産領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、取締役 代表執行役社長、最高経営責任者として力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の経営に対する責任を負うとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1987年 4月	当社入社	2019年 4月	当社知的財産・標準化担当
2014年 4月	同 執行役員	2020年 4月	同 専務執行役員
2014年 4月	同 四輪事業本部パワートレイン事業統括	2020年 4月	同 ものづくり担当(研究開発、生産、購買、品質、パーツ、サービス、知的財産、標準化、IT)
2014年 4月	同 四輪事業本部生産統括部パワートレイン生産企画統括部長	2020年 4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2015年 4月	同 四輪事業本部パワートレイン・駆動系事業統括	2020年 6月	同 専務取締役
2015年 4月	同 四輪事業本部生産統括部駆動系統統括部長	2020年 6月	同 ものづくり担当取締役(研究開発、生産、購買、品質、パーツ、サービス、知的財産、標準化、IT)
2016年 4月	(株)本田技術研究所取締役専務執行役員	2021年 4月	同 代表取締役社長
2018年 4月	当社常務執行役員	2021年 4月	同 最高経営責任者(現在)
2018年 4月	(株)本田技術研究所取締役副社長	2021年 6月	同 取締役 代表執行役社長(現在)
2019年 4月	同 代表取締役社長	2021年 6月	同 指名委員(現在)
		2024年 4月	同 取締役会議長(現在)



取締役 代表執行役副社長

青山 真二

- リスクマネジメントオフィサー

【選任理由】

青山真二氏は、豊富な海外経験と二輪事業の営業領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、取締役 代表執行役副社長および最高執行責任者として力強いリーダーシップを発揮し、グローバル視点で事業に貢献するとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1986年 4月	当社入社	2019年 4月	当社北米地域本部長
2012年 4月	同 執行役員	2019年 4月	ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者
2013年 4月	同 二輪事業本部長	2019年 4月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者
2013年 6月	同 取締役 執行役員	2021年 7月	当社電動化担当
2017年 4月	同 アジア・大洋州本部長	2021年 10月	同 執行役常務
2017年 4月	アジアホンダモーターカンパニー・リミテッド取締役社長	2022年 4月	同 執行役専務
2017年 6月	当社執行役員(取締役を退任)	2022年 4月	同 事業開発本部長
2018年 4月	同 常務執行役員	2022年 4月	同 コーポレートブランドオフィサー
2018年 4月	同 北米地域本部副本部長	2022年 6月	同 四輪事業本部長
2018年 4月	ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド取締役上級副社長 最高執行責任者	2022年 6月	同 取締役 執行役専務
2018年 4月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役上級副社長 最高執行責任者	2023年 4月	同 取締役 代表執行役副社長(現在)
2018年 11月	ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド取締役社長 最高執行責任者	2023年 4月	同 最高執行責任者
2018年 11月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高執行責任者	2023年 4月	同 報酬委員
		2023年 4月	同 リスクマネジメントオフィサー(現在)
		2023年 4月	同 渉外担当



取締役 代表執行役副社長

貝原 典也

- コンプライアンス&プライバシーオフィサー

【選任理由】

貝原典也氏は、豊富な海外経験とサービス・品質・購買領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、取締役 執行役専務および北米地域の責任者としてお客様の喜び拡大に向けて力強いリーダーシップを発揮し、グローバル視点で事業に貢献するとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1984年 4月	当社入社	2021年 4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2012年 4月	同 四輪品質保証部長	2021年 6月	同 執行役常務
2013年 4月	同 執行役員	2021年 10月	同 常務執行役員
2013年 4月	同 品質担当	2021年 10月	同 北米地域本部長
2013年 6月	同 取締役 執行役員	2021年 10月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者
2014年 4月	同 カスタマーサービス本部長	2023年 4月	当社執行役専務
2014年 4月	同 四輪事業本部 サービス統括部長	2023年 6月	同 取締役 執行役専務
2016年 4月	同 カスタマーファースト本部長	2024年 4月	同 取締役 代表執行役副社長(現在)
2017年 6月	同 執行役員(取締役を退任)	2024年 4月	同 コンプライアンス&プライバシーオフィサー(現在)
2018年 4月	同 常務執行役員		
2018年 4月	同 購買本部長		
2020年 4月	同 四輪事業本部 事業統括部長		
2021年 4月	同 カスタマーファースト本部長		

藤村英司氏は、豊富な海外経験と経理・財務領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、最高財務責任者およびコーポレート管理本部長として高い専門性と力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の執行に対する責任を負い、その職責を十分に果たしております。

1993年 4月 当社入社
2017年 4月 同 事業管理本部 財務部長
2019年 4月 同 北米地域本部 地域事業企画部長
2021年 4月 同 執行職
2021年 4月 同 事業管理本部長 兼 経理部長
2022年 4月 同 経理財務統括部長
2023年 4月 同 執行役
2023年 4月 同 最高財務責任者（現在）
2023年 4月 同 コーポレート管理本部長（現在）
2024年 4月 同 執行役常務
2024年 6月 同 取締役 執行役常務（現在）
2024年 6月 同 報酬委員（現在）



パナンス領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、取締役および監査委員会の委員として取締役および執行役の職務執行を監査・監督し、その職責を十分に果たしております。

1987年	4月	当社入社
2014年	4月	東風本田汽車有限公司總經理
2016年	4月	当社執行役員
2018年	4月	同 日本本部副本部長
2019年	4月	同 人事・コーポレートガバナンス 本部長
2020年	4月	同 執行職
2021年	6月	同 取締役（現在）
2021年	6月	同 常勤監査委員（現在）



し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2023年度は、アメリカンホンダファイナンス・コーポレーション取締役社長として高い専門性と力強いリーダーシップを発揮するとともに、グローバル視点で事業に貢献し、十分な実績をあげています。

1989年	4月	当社入社	2024年	6月	同 取締役(現在)
2016年	4月	同 日本本部 地域事業企画室長	2024年	6月	同 常勤監査委員(現在)
2017年	4月	同 事業管理本部 経理部長			
2018年	4月	同 事業管理本部 副部長 兼 経理部長			
2019年	4月	同 執行役員			
2019年	4月	同 事業管理本部長			
2020年	4月	同 執行職			
2020年	4月	同 事業管理本部長			
2021年	4月	アメリカンホンダファイナンス・ コーポレーション取締役社長			



酒井邦彦氏は、検察官、弁護士としての職務経験を有し、2014年7月から2017年3月まで高等検察庁検事長を務めるなど、法律の専門家としての高い専門性と豊富な経験を有しております。2019年6月からは監事等委員である社外取締役として、2021年6月からは社外取締役ならびに指名委員会および監査委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職務を十分に果たしております。

1979年	4月	東京地方検察庁検事
2012年	6月	法務総合研究所長
2014年	7月	高松高等検察庁検事長
2016年	9月	広島高等検察庁検事長(2017年3月退官)
2017年	4月	第一東京弁護士会登録
2017年	4月	TMI総合法律事務所顧問弁護士(現在)
2018年	6月	古河電気工業(株)社外監査役(現在)
2019年	6月	当社社外取締役(監査等委員)
2021年	6月	同 社外取締役(現在)
2021年	6月	同 指名委員(現在)
2021年	6月	同 監査委員(現在)

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 123

【コンプライアンス】

..... 137

【リスクマネジメント】

..... 140

取締役 (2024年6月19日現在)

取締役 國分 文也 ■ 指名委員 (委員長) ■ 報酬委員 【選任理由】 國分文也氏は、2013年4月から丸紅(株)の社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2020年6月から社外取締役として、さらに2021年6月からは指名委員会の委員長および報酬委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。	1975年 4月 丸紅(株)入社 2013年 4月 同 代表取締役社長 2019年 4月 同 取締役会長(現在) 2019年 6月 大成建設(株)社外取締役(現在) 2020年 6月 当社社外取締役(現在) 2021年 6月 同 指名委員(委員長)(現在) 2021年 6月 同 報酬委員(現在) 2022年 5月 日本機械輸出組合理事長(現在) 2022年 5月 一般社団法人日本貿易会会長(現在)
取締役 小川 陽一郎 ■ 監査委員 (委員長) ■ 報酬委員 【選任理由】 小川陽一郎氏は、長年にわたる公認会計士としての職務経験を有し、2015年7月から2018年5月までデロイト トーマツ グループのCEOを務めるなど、会計の専門家としての高い専門性と豊富な経験を有しております。2021年6月からは社外取締役、監査委員会の委員長および報酬委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。	1980年 10月 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人 トーマツ)入社 1984年 3月 公認会計士登録 2013年 10月 有限責任監査法人トーマツ Deputy CEO 2013年 10月 トーマツ グループ(現デロイト トーマツ グループ) Deputy CEO 2015年 6月 デロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国) アジア太平洋地域 代表(2018年5月退任) 2015年 7月 デロイト トーマツ グループ CEO 2018年 6月 同 シニアアドバイザー(2018年10月退任) 2018年 11月 小川陽一郎公認会計士事務所長(現在) 2020年 6月 (株)リクルートホールディングス社外監査役(現在) 2021年 6月 当社社外取締役(現在) 2021年 6月 同 監査委員(委員長)(現在) 2021年 6月 同 報酬委員(現在)
取締役 東 和浩 ■ 指名委員 ■ 報酬委員 (委員長) 【選任理由】 東和浩氏は、2013年4月から2022年6月まで(株)りそなホールディングスの社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役、報酬委員会の委員長および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。	1982年 4月 りそなグループ入社 2013年 4月 (株)りそなホールディングス取締役 2013年 4月 同 代表執行役社長 2013年 4月 (株)りそな銀行代表取締役社長 2013年 4月 同 執行役員 2013年 6月 一般社団法人大阪銀行協会会長(2014年6月 退任) 2017年 4月 (株)りそな銀行取締役会長 2017年 4月 同 代表取締役社長 2017年 6月 一般社団法人大阪銀行協会会長(2018年6月 退任) 2018年 4月 (株)りそな銀行取締役会長 2018年 4月 同 代表取締役社長 2018年 4月 同 執行役員 2020年 4月 (株)りそなホールディングス取締役会長(2022年6月 退任) 2020年 4月 (株)りそな銀行取締役会長(2022年6月 退任) 2020年 6月 SOMPOホールディングス(株)社外取締役(現在) 2021年 6月 当社社外取締役(現在) 2021年 6月 同 指名委員(現在) 2021年 6月 同 報酬委員(委員長)(現在) 2022年 6月 (株)りそなホールディングス シニアアドバイザー(現在) 2022年 6月 (株)りそな銀行 シニアアドバイザー(現在)

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 123

【コンプライアンス】

..... 137

【リスクマネジメント】

..... 140

取締役 (2024年6月19日現在)



取締役

永田 亮子

■ 監査委員

【選任理由】

永田亮子氏は、2008年6月から2023年3月まで日本たばこ産業（株）の執行役員・監査役を務めるなど、企業経営および監査に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役および監査委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。

1987年	4月	日本たばこ産業（株）入社
2008年	6月	同 執行役員
2018年	3月	同 常勤監査役（2023年3月 退任）
2021年	6月	当社社外取締役（現在）
2021年	6月	同 監査委員（現在）
2023年	3月	（株）メドレー社外監査役（現在）
2023年	6月	（株）UACJ社外取締役（現在）



取締役

我妻 三佳

【選任理由】

我妻三佳氏は、2022年10月から2024年3月まで日本アイ・ビー・エム（株）の常務執行役員を務めるなど、IT 領域に関する豊富な経験と高い見識を有しております。

1987年	4月	日本アイ・ビー・エム㈱入社
2017年	8月	同 執行役員
2017年	8月	同 グローバル・ビジネス・サービス事業本部 クラウドアプリケーション・イノベーション担当
2022年	10月	同 常務執行役員（2024年3月 退任）
2022年	10月	同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・サービス担当
2023年	6月	同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・プラットフォーム担当
2024年	6月	当社社外取締役（現在）
2024年	6月	同 指名委員（現在）

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

執行役 (2024年4月1日現在)



執行役専務
井上 勝史
■ 電動事業開発本部長



執行役常務
大津 啓司
■ 株式会社本田技術研究所 代表取締役社長



執行役常務
五十嵐 雅行
■ 中国本部長
■ 本田技研工業（中国）投資有限公司 総経理
■ 本田技研科技（中国）有限公司総経理



執行役常務
大江 健介
■ ホンダ・ディベロップメント・アンド・マニュファクチャリング・オブ・アメリカ 取締役社長



執行役常務
小澤 学
■ コーポレート戦略本部長
■ 安全運転普及本部長



執行役常務
伊藤 裕直
■ 開発責任者
■ 株式会社本田技術研究所 取締役



執行役
松尾 歩
■ サプライチェーン購買本部長



執行役
加藤 稔
■ 二輪・パワープロダクツ事業本部長



執行役
玉川 裕
■ 品質改革本部長



執行役
滝沢 一浩
■ 北米地域本部長
■ アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者



執行役
林 克人
■ 四輪事業本部長
■ 統合地域本部長



執行役
小沼 隆史
■ 四輪生産本部長

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

Honda 行動規範

お客様や社会からの信頼を得て持続的に成長していくためには、法令を遵守することはもちろん、誠実で倫理的な行動を実践していく必要があります。

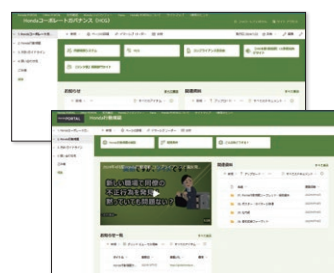
こうした認識のもと、Hondaは、世界中のHondaで働く人々が実践すべき誠実な行動をまとめた「Honda行動規範」を制定し、国内外の子会社を含むグループ全体で共有しています。

「Honda行動規範」に従業員一人ひとりに浸透させていくことを目的に、リーフレットの配布やポスターの掲示、啓発動画の配信、イントラネット上で事例解説などの紹介を行うとともに、研修を実施するなどの周知活動を行っています。これら周知活動の状況については、定期的に当社の各部門および子会社において確認のうえコンプライアンス委員会に報告されます。

Honda 行動規範 <https://global.honda.jp/codeofconduct/>



Honda 行動規範



イントラネット

コンプライアンス委員会

Hondaは、グループのコンプライアンス向上を目的に、取締役会が委嘱したコンプライアンスオフィサーを委員長とし、コンプライアンスオフィサーならびに経営会議により指名された執行役その他業務執行責任者で構成する「コンプライアンス委員会」を設置しています。同委員会は、コンプライアンス方針の策定・変更を含む内部統制システム上の重要施策の決定、内部統制システムの整備・運用状況の確認、「企業倫理改善提案窓口」の適切な運営の監督およびコンプライアンスに関する重要案件が発生した場合の再発防止策の決定などを行っています。なお、コンプライアンスに関するとくに重要度の高い案件が発生した場合には、その内容に応じて経営会議または取締役会での審議または報告が行われることとなっています。

コンプライアンス委員会は2023年度に4回（定期委員会）開催され、内部統制システムの整備・運用状況、企業倫理改善提案窓口の運用状況などが報告されました。なお、2023年度において、重大な法令違反の発生はありませんでした。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 123

【コンプライアンス】 137

【リスクマネジメント】 140

企業倫理改善提案窓口

Hondaは、企業倫理問題の改善を図る仕組みとして「企業倫理改善提案窓口」を設けています。本窓口では、職場で法令違反や社内規則などに反する行為が生じた場合、何らかの理由で上司に相談がしづらいなど職場内での改善や解決が難しいものについて、公平かつ中立な立場で提案（相談などを含む）を受け付けています。

さらに、明確な法令違反や社内規則違反があった場合のほか、疑わしい行為があった場合の相談および社内規則の内容に関する問い合わせなども受け付けており、事実関係の確認を行っています。提案は、eメール、手紙、電話、FAXが活用でき、当社だけでなく国内外のすべての子会社およびお取引先から受け付けています。提案者については、不利益な取り扱いがないよう保護を図るとともに、匿名での提案も受け付けています。

また、より提案しやすい環境を整えるため、外部の弁護士事務所による窓口も設置するとともに、海外各地域には地域の提案窓口を設置しているほか、独自の提案窓口を設置している子会社もあります。

2023年度、「企業倫理改善提案窓口」（社外窓口を含む）への提案・相談は356件（当社に関するもの164件、子会社に関するもの185件、その他7件）でした。

窓口に提案された案件を調査した結果、懲戒処分となった件数は、2023年度では当社に関する案件で3件、子会社に関する案件で7件あり、そのうち当社に関する案件における懲戒解雇処分が1件ありました。なお、当社グループの贈収賄防止方針に違反しているという内容の提案はありませんでした。

また窓口の社内認知度向上に向け、イントラネットへの案内掲載、周知用カードの配布（全役職員を対象とし期間従業員・派遣労働者などを含む）、各職場での周知用ポスターの掲示などを行っています。これらのツールには通報者の保護を明記しています。このほか、全従業員を対象に年に1度行う「従業員活性度測定」で窓口の認知状況を定点観測し、認知率が低い部門にはさらなる周知強化を図っています。

贈収賄防止の取り組み

Hondaは、贈収賄行為を禁止しています。

「Honda行動規範」において、法令遵守を定めるとともに、「自立した 私企業として、政治（政治団体・政治家）や行政（官公庁・その職員）と健全な関係を保ち」「法令や社内規則に従い、政治や行政と健全に接するとともに、政治家や公務員に対して法令や社内規則で禁止されている金銭・物品や接待などの利益の提供を行いません」と定めています。また、「お取引先との間で社会通念を超えて、金銭・物品や接待などの利益を受領したり提供したりしません」と定めています。

上記に加えて、贈収賄に関する基本方針を定めた「Honda贈収賄防止方針」と、具体的な遵守・禁止事項を定めた「Honda贈収賄防止ガイドライン」も策定し、従業員向けのイントラネット上に掲示するとともに関連する啓発コンテンツを掲載しています。

Hondaでは、「Honda行動規範」の周知活動などを通じ、全従業員に対して贈収賄防止に関する啓発を行うとともに、海外赴任者や新任管理職に対しては、その職位や役割を踏まえた内容の研修を実施することで、さらなる贈収賄リスクの低減に努めています。なお、子会社においても、各社の状況に応じた研修プログラムを整備し、啓発に取り組んでいます。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 123

【コンプライアンス】 137

【リスクマネジメント】 140

反競争的行為防止への取り組み

グローバルに事業展開するHondaは、日々の事業活動のなかで各国の競争法に違反しないよう細心の注意を払っています。

「Honda行動規範」においても、「競争法の遵守」として、「お客様と社会から信頼される企業であり続けるため、競合他社と自由で公正な競争を行う」こと、「競争法（独占禁止法）を遵守」することを定めています。

またHondaは、コンプライアンス強化の一環として、反競争的行為について、関係部門に対する個別研修を実施しているほか、海外赴任者向け研修や新認定管理職向けの研修でも、反競争的行為をテーマとしたプログラムを取り入れています。このほか、従業員向けのイントラネット上に反競争的行為に関する啓発コンテンツを掲載しています。

紛争鉱物規制への対応

米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）、およびそれを受けたSEC※1の紛争鉱物開示規制に関する最終規則において、「コンゴ民主共和国および周辺国産の紛争鉱物の購入・使用が武装勢力の資金源となり、紛争地域での人権侵害に関わっていない」ことを確認することが企業に対して義務付けられました。

Hondaは、紛争地域での武装勢力の資金源や人権侵害などの不正に関わる紛争鉱物を使用しない「コンフリクトフリー」をめざすことを方針としています。

「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」に定められた基準に従って調査を実施し、国内外の業界団体やサプライヤーと連携しながら、紛争鉱物問題の解決に向けて取り組んでいます。

調査にあたり、一般社団法人日本自動車工業会においては、サプライヤー向けに調査帳票の記入マニュアルや調査結果を集計するためのツールを作成しています。

また、一般社団法人日本自動車部品工業会および一般社団法人電子情報技術産業協会などと連携し、定期的なワーキング活動を実施しながら効率的な調査方法の検討や調査結果の把握・解析を進めています。

北米においては、責任ある鉱物調達を推進する国際的な組織であるRMI※2と連携しながら、製錬・精錬業者に対しRMAP※3への参加を働きかけています。

サプライヤーとの間では、紛争鉱物への対応を含むサステナビリティに関する取り組み事項を記載した「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を共有し、当ガイドラインに沿った調達を推進するとともに、一次サプライヤーには二次サプライヤーに対して同様に取り組んでいただくよう、働きかけています。

2013年から、全世界のサプライヤーを対象に紛争鉱物の使用状況調査を実施しています。2023年度は、7,000社を超えるサプライヤーから回答をいただき、その調査結果をSECに報告するとともに、Webサイトで公開しています（下記リンク参照）。

調査を通じて原産国に関係なく懸念のある鉱物であることが判明した場合は、サプライヤーと連携し適切な措置を講じていきます。また、回答内容に不備がある場合は、再調査を依頼するなど、調査の精度向上に努めています。

■ <https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

IR資料室サイト内「Form SD/Conflict Minerals Report」
● <https://global.honda.jp/investors/library.html>

※ 1 SEC: Securities and Exchange Commission (米国証券取引委員会) の略。

※ 2 RMI: Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアチブ) の略。

※ 3 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process (責任ある鉱物監査プロセス) の略。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

123

【コンプライアンス】

137

【リスクマネジメント】

140

リスクマネジメント体制の整備

Hondaは、グループ子会社までを適用範囲として含む「Hondaグローバルリスクマネジメント規程」を制定しています。

この規程は、Hondaフィロソフィーに基づく企業の持続的成長や経営の安定化を図ることを目的とし、グローバルレベルで事業に影響のあるすべてのリスクを対象としています。

活動の推進にあたっては、取締役会で選出された全社リスクマネジメントオフィサーが中心となって、その仕組みづくりや定着に向けたフォローを実施しています。「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントに関する重要事項の審議を行っています。

また、各本部・統括部は、規程の基本方針に基づいて、本部・統括部リスクマネジメントオフィサーを任命し、そのもとにリスクマネジメント事務局を設置して、自立したリスクマネジメント体制を構築することで、自らの責任においてリスクマネジメント活動を推進しています。

主な取り組みとして、全社共通の手法を用いて、本部・統括部の事業運営上のリスクを特定・評価・対応する「リスクアセスメント活動」を行っています。

また、リスクマネジメント事務局に対する研修の実施や、全従業員がアクセスできる社内イントラなどでの方針・マニュアル開示により、各本部・統括部のリスクマネジメント体制を高位平準化する仕組みを構築しています。

なお、危機が発生した際には、影響度に応じて「グローバル危機対策本部」を設置し、危機対応にあたっています。

このような全社および各本部・統括部のリスクマネジメントの取り組みについては、監査委員会にて報告を行っています。また、2023年度も、社長直轄の独立した内部監査部門による内部監査が行われました。

リスクマネジメント委員会

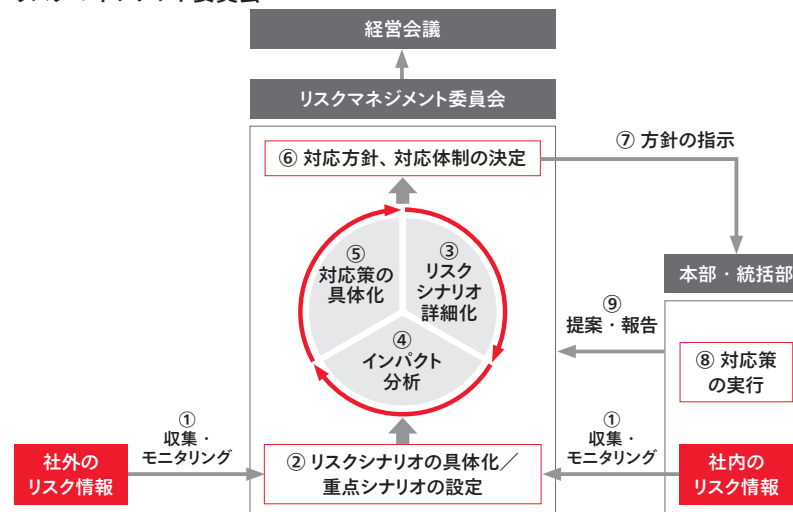
近年、業態を問わず企業を取り巻く事業環境は激しく変化しており、リスクの複雑性・不透明性が高まっているなか、実効性のあるリスクマネジメント活動が求められています。Hondaでは、全社横断的な観点で重要なリスクの特定、対応、モニタリングを行うため、全社リスクマネジメントオフィサーを委員長とした「リスクマネジメント委員会」を設置しています。2023年度は全12回開催しました。

このリスクマネジメント委員会では、社内のリスク認識のみならず、外部環境変化にともなう社外のリスクトレンドなどの情報を収集・モニタリングしています。これら社内外の情報からリスクシナリオを具体化し、Hondaの事業戦略も踏まえインパクト分析を実施しています。こうした客観的なリスク分析に基づき経営メンバーが議論することで、経営戦略と連鎖したHondaが取り組むべき全社横断的なリスクについて対応方針、対応体制を決定しています。

また、そのなかでもとくに事業戦略上重要なリスクは「全社重点リスク」として、定期的に対応状況の確認・議論などを行っています。

これらリスクマネジメント委員会での議論やモニタリング状況については、経営会議に適宜報告しています。

リスクマネジメント委員会



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

リスクマネジメント委員会

社外のリスクトレンドの分析やリスクアセスメント活動を通じて抽出されたさまざまなリスクに対して、Hondaの事業運営に及ぼす影響金額や発生頻度などという観点から、リスクレベルの評価を行っています。リスクレベルが高いと判断したリスクについては、リスクマネジメント委員会での審議を行い、Hondaの事業運営に及ぼす影響が特に大きいと判断したものを、全社重点リスクとして每期特定しています。特定した全社重点リスクは、主管部門を中心に対応を行うとともに、その進捗状況はリスクマネジメント委員会の場で確認、議論を行っています。

全社重点リスク

全社重点リスク項目	リスク観点
地政学的リスク	経済安全保障に関する政策および人権に関する法規の強化、国家間・地域紛争の発生などにもなる事業活動の遅延・停止
購買・調達リスク	お取引先からの部品供給を受けられない場合、原材料および部品の価格が上昇した場合などの生産活動の遅延・停止、あるいは取引先起因の品質不具合発生
情報セキュリティリスク	サイバー攻撃などによる重要な業務・サービスの停止および機密情報・個人情報などの漏洩
他社との業務提携・合併リスク	業務提携などにおける当事者間の利害の不一致、利益や技術の流出、意思決定の遅れ、業務提携先などの業務不振、あるいは提携内容の変更や解消
環境に関わるリスク	気候変動および燃費・排出ガスに関する政策および規制の見直しにもなる対応費用などの発生
知的財産リスク	Hondaの知的財産権が侵害されることによる競争力の低下、あるいは特許権侵害訴訟による製造・販売の差し止めや高額な賠償、ライセンス料の支払い
自然災害等リスク	自然災害（地震、水害など）、感染症の拡大にもなる事業活動の遅延・停止
金融・経済リスク	経済動向・景気変動、あるいは為替変動による事業影響
ブランドイメージに関するリスク	ブランドイメージの毀損にもなる事業影響

リスクアセスメント活動

Hondaでは、グローバルでリスクアセスメント活動を展開しています。

この活動は、事業を取り巻く潜在リスクを予見し、事前に対応を行うことでリスクを極小化することが目的です。

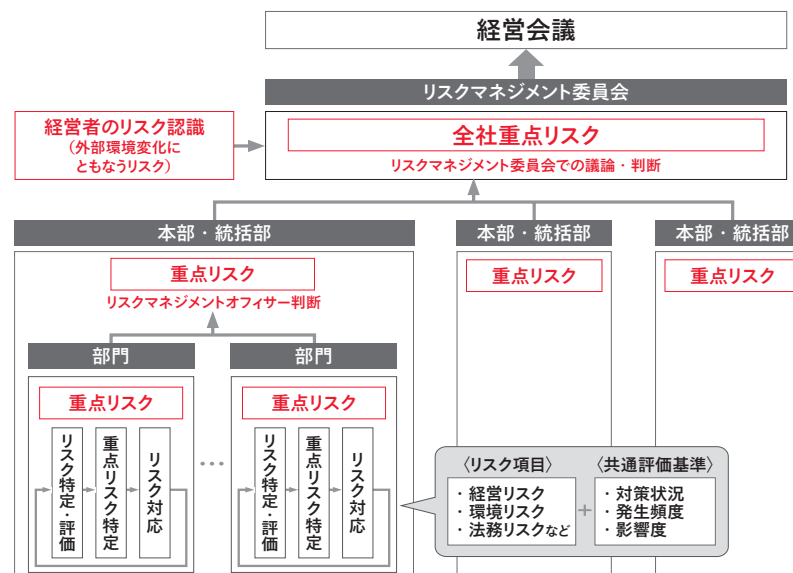
各部門では年1回、グループ共通のリスク項目、評価基準に基づきリスク評価を行い「部門重点リスク」を特定しています。

各本部・統括部では、各部門のリスク評価結果をベースに議論を重ね、本部・統括部リスクマネジメントオフィサーの判断のもと「本部・統括部重点リスク」を特定し対応を行っています。

また、これらの本部・統括部のリスク認識に基づく「本部・統括部重点リスク」の状況は、リスクマネジメント委員会に報告しており、社外のリスクトレンドも踏まえ「全社重点リスク」の特定・対応を行っています。

こうした活動を通じ、各本部・統括部内でのリスクマネジメント活動を定着させ、グループ全体のリスク低減を図るとともに、従業員一人ひとりのリスク意識向上につなげていきます。

リスクアセスメント取り組み図



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

123

【コンプライアンス】

137

【リスクマネジメント】

140

危機対応

Hondaでは、危機の兆候を監視・報告するリスクセンシング活動を行い、Hondaに影響を及ぼす可能性のある危機情報を広く収集するとともに、危機が顕在化した場合に備えた情報連携体制を構築しています。

また、危機発生時には、危機の影響に応じてグローバル危機対策本部を立ちあげ、事態の拡大防止と早期収束を図る体制を整備しています。

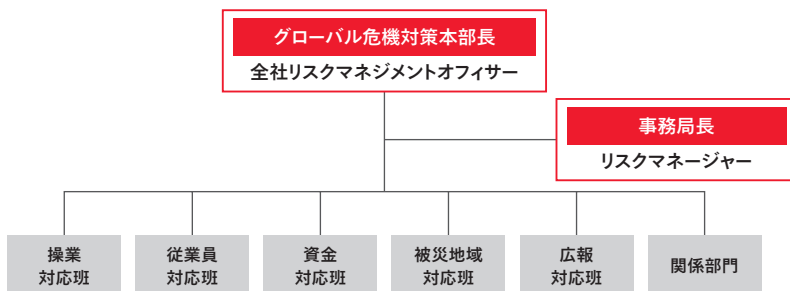
Hondaのグローバル危機対策本部の活動では、過去に経験した危機事象などへの取り組みを踏まえて、機能強化に努めています。

日常から各対応班との情報連携を図るとともに、危機対応における基本行動の再確認（各班の連携確認）を行っています。

また、防災訓練においても、人命の安全確保、安否確認に加え、BCP※の観点から、ビジネスに対する影響の早期把握を目的とした情報連携訓練に、継続して取り組んでいます。

直近の危機対応事例では、能登半島地震への対応として、グローバル危機対策本部を立ちあげ、全社横断的な対応を推進しました。取引先の被災により国内の一部生産拠点において四輪車の減産といった影響が発生しましたが、取引先と連携のうえ在庫活用や代替開発も含め、事業、業績への影響を最小化するための対応を行いました。

グローバル危機対策本部体制図



※ BCP：Business Continuity Plan（事業継続計画）の略。

情報管理

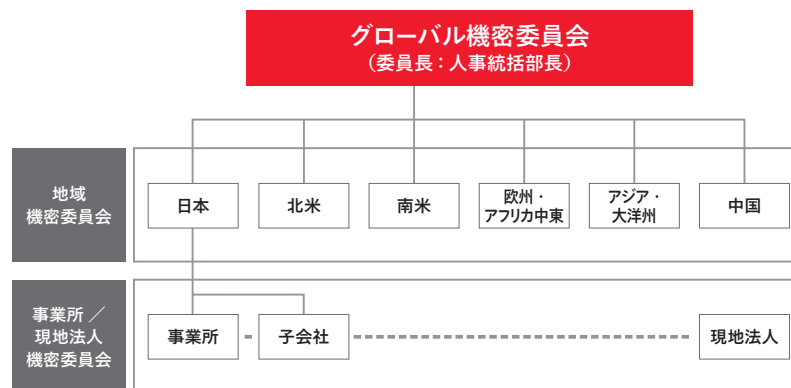
Hondaは、機密情報や個人情報などの情報資産を保護することを目的に、グループ子会社までを適用範囲とした「Global Confidentiality Policy」「Global IT Security Policy」を制定し、組織的な対応体制、機密情報や個人情報を取り扱うにあたってのグローバル共通の遵守事項、情報システムやネットワークにおけるセキュリティ基準、情報漏えい発生時のレポートラインなどを規定しています。

これらポリシーを効果的に運用するとともに、情報流などの変化に対してタイムリーに対応するために人事統括部長を委員長とした「グローバル機密委員会」を設置しています。

グローバル機密委員会ではグローバル共通の中期方針および年度の活動計画を決定し、その計画に基づき「各地域機密委員会」が中心となって、個人情報を含む機密情報など、Hondaの事業活動において発生する情報を安全に取り扱うための活動を推進しています。

また日々、巧妙化・複雑化しているサイバー攻撃に対しては、情報セキュリティの継続的な強化活動に加え、日々モニタリングを行いながら、対処が必要な事象に対しては即座に対応できる体制を整備しています。

グローバル情報管理体制図



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	123
【コンプライアンス】	137
【リスクマネジメント】	140

情報管理

個人情報の保護

Hondaは個人情報保護の重要性を認識し、お客様情報を最優先で保護することを社会的責務として捉えています。Hondaが適正に個人情報を取り扱うためにグループ子会社までを適用範囲とした「Global Privacy Policy」を制定し、グローバル共通で遵守すべき事項や推進体制を定め、運用しています。

個人情報を取り扱う部門では管理責任者、管理者を設置し、教育を実施するとともに、保有している個人情報の管理方法や委託先での管理状況などを各事業所・各社の機密委員会へ届出を行うこととしています。届出内容を最新の状態に保つため、全部門を対象に年1回以上、棚卸を実施しています。また、お客様情報が含まれる情報システムに対しては、より厳格なセキュリティ基準を設定するとともに、定期的にセキュリティ対策の実施状況を確認することとしています。

近年、加速度的に整備されつつある各国の個人情報保護規制に対しては、グローバル機密委員会と各地域機密委員会との連携体制を構築し、動向を注視しながら漏れない着実な対応を行っています。

また、Hondaは、社会課題の解決やお客様により良い製品・サービスを提供するためにパーソナルデータの利活用を行っています。適切なパーソナルデータの取り扱いおよび関連リスクの低減ならびにパーソナルデータ利活用の促進を図ることを目的として「パーソナルデータ利活用マネジメントガイドライン」を制定するとともに、知的財産・法務統括部長を決裁者とした「パーソナルデータ利活用判断会」を設置し、パーソナルデータの収集・蓄積管理・利活用に対する各専門領域観点からのリスク対応状況の審議および実施可否の決裁を行っています。

なお、個人情報の漏えいや開示などの請求があった場合は、各国法規に則り、すみやかに対応する体制を整備しています。2023年度は個人情報の重大な紛失・漏えいの発生、および顧客プライバシーに関する重大な苦情はありませんでした。

製品サイバーセキュリティ

日米で活動が開始されている自動車のサイバーセキュリティに関する情報を共有・分析するAuto-ISAC※に参加し、業界内で検知した事案の情報を収集しています。

さらに、自社でも関連法規および規格や業界標準を含め、独自の情報を入手しています。これらを自社の対応に活かすことにより、製品の安全・安心の確保に向けた活動を積極的に推進しています。

また、2022年度に関係部門横断での意思決定と実行のさらなる迅速化に向け経営メンバーとの連携を強化するなどの改組を行ったサイバーセキュリティ委員会については、2023年度以降も活動を継続しています。本委員会の活動を通じ、引き続きお客様に提供する製品の安全・安心の確保を図っていきます。

※ Auto-ISAC: Automotive Information Sharing & Analysis Center (自動車情報共有・分析センター) の略。

Performance Data

パフォーマンスデータ

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 145

社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

環境関連データ

対象範囲

対象組織

本田技研工業株式会社および国内外374社の関係会社（連結子会社302社、持分法適用会社72社）。会社数は、2023年12月末時点。

対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

目標一覧表

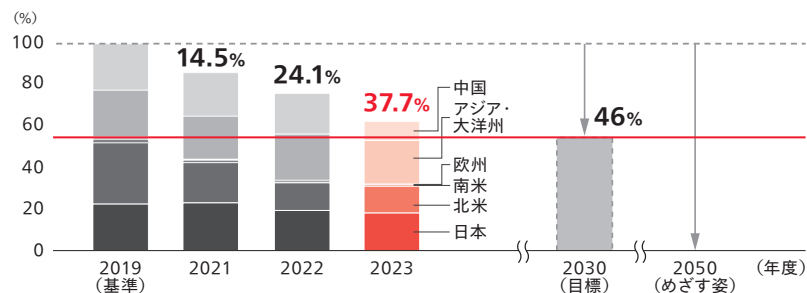
目標項目		2030年目標	2050年めざす姿
企業活動 CO ₂ 排出総量削減率（2019年度比）		46%	CO ₂ 排出実質ゼロ
	二輪車	15%	
	四輪車	30%	
電動製品 販売比率	パワープロダクツ	36%	
	二輪車	34.0%	
	四輪車	27.2%	
製品 CO ₂ 排出原単位削減率（2019年度比）	パワープロダクツ	28.2%	
			工業用取水・工業系廃棄物ゼロ
企業活動 取水総量削減率（BAU比）		14.5%	
企業活動 廃棄物等総量削減率（BAU比）		14.5%	サステナブルマテリアル使用率100%
製品 リソースサーキュレーション		（社内マイルストーン設定）	

6 パフォーマンスデータ

- > 環境関連データ 145
- 社会関連データ 155
- ガバナンス関連データ 161

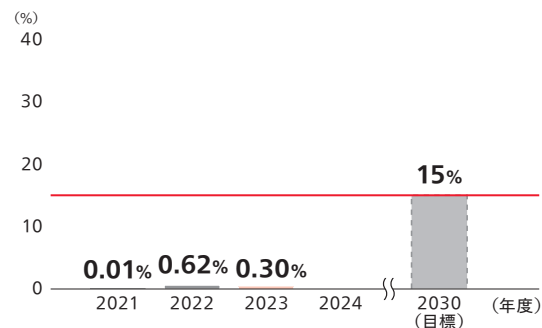
環境関連データ

企業活動 CO₂排出総量削減率（2019年度比）

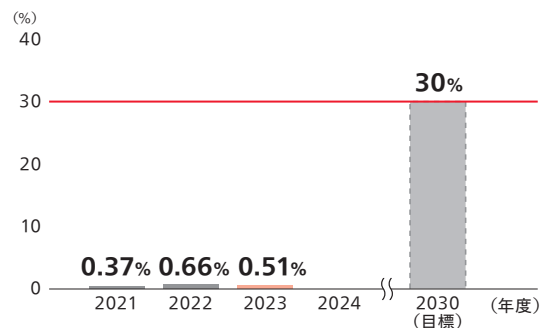


電動製品の販売比率

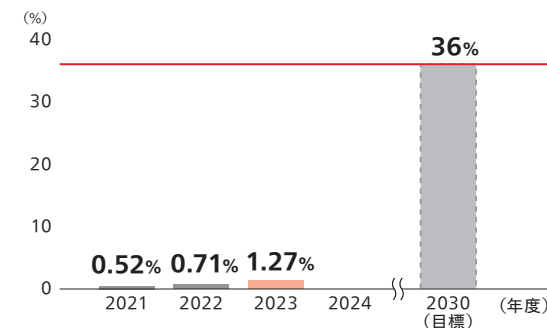
二輪車



四輪車

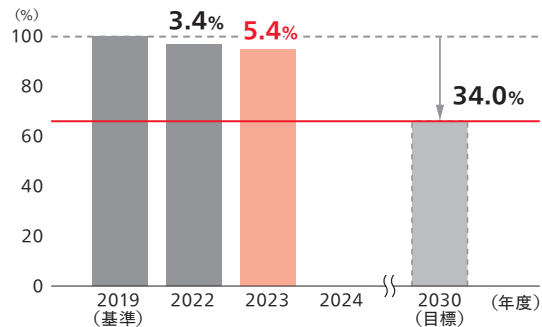


パワープロダクツ

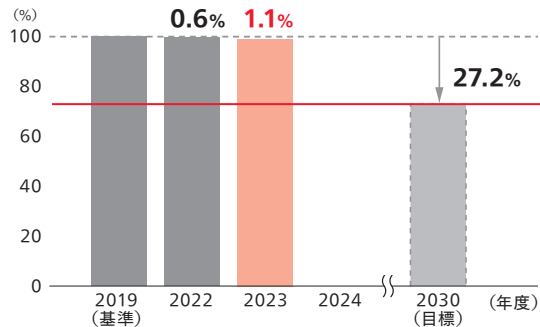


製品 CO₂排出原単位削減率（2019年度比）

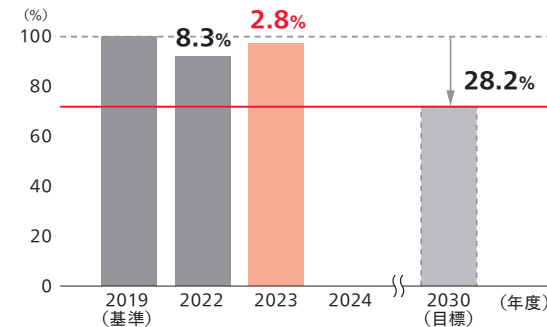
二輪車



四輪車



パワープロダクツ



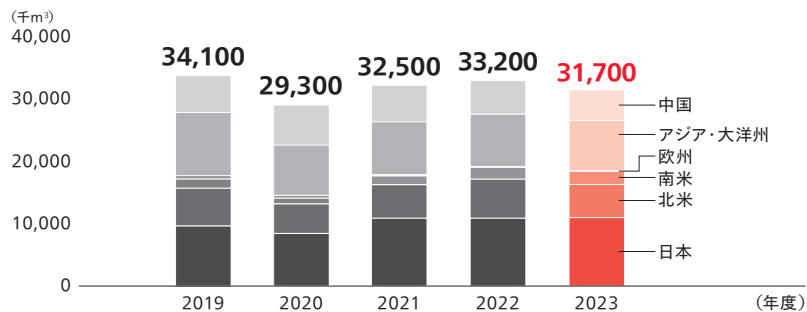
※ 過去データに誤りがあったため修正

6 パフォーマンスデータ

- > 環境関連データ 145
- 社会関連データ 155
- ガバナンス関連データ 161

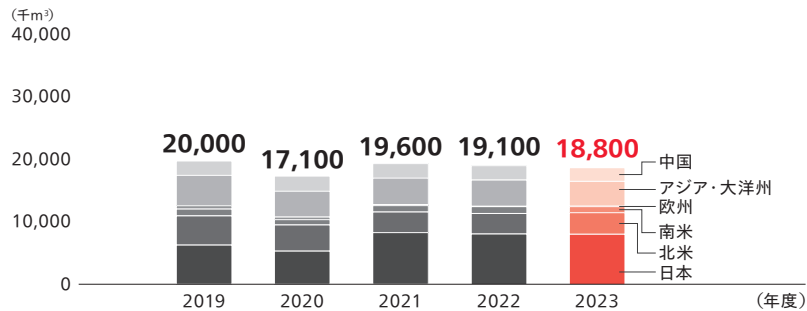
環境関連データ

取水量 ☒



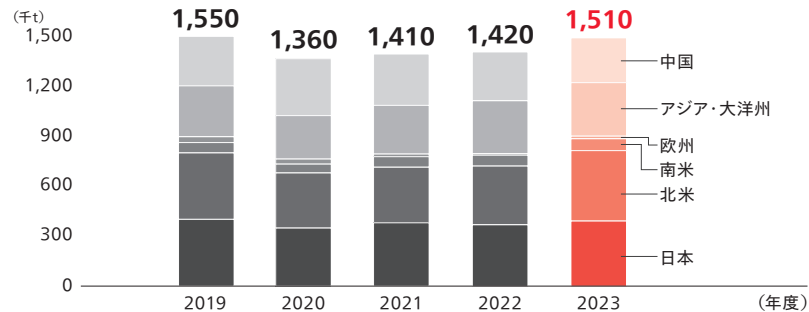
【算定方法】取水量=Σ(水道施設からの購入量+地下水取水量+雨水活用量+河川などの地表水取水量 など)
・有効数字3桁で表示

排水量 ☒



【算定方法】排水量=Σ(下水道などの他社処理量+公共水域直接放流量)
・一部に推計を含む
・有効数字3桁で表示

廃棄物等発生量 ☒



【算定方法】発生量=Σ(産業廃棄物発生量+事業系一般廃棄物発生量+有価物発生量)
・ただし、日本以外は、産業廃棄物のうち有害廃棄物(各国の規制による)以外と事業系一般廃棄物につき、対象外
・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ

145

社会関連データ

155

ガバナンス関連データ

161

環境関連データ

2023年度 Honda の GHG 排出量

Hondaは、モビリティに携わる会社として責任を持ってGHG排出量を算定・開示することが、全世界でのGHG排出量の削減に向けた取り組みを積極的に推進していくために必要なことだと考えています。

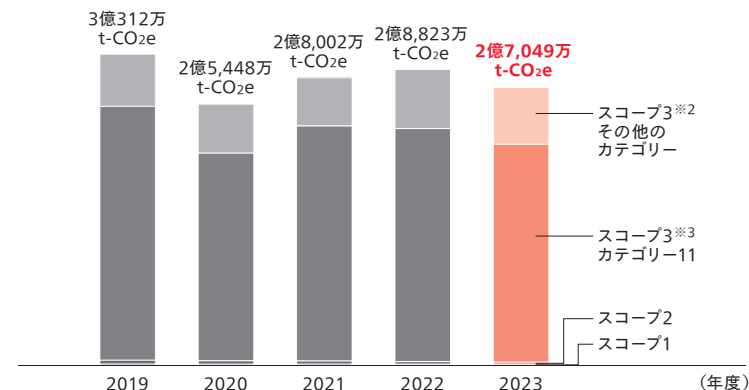
その足がかりとして、2012年8月、Hondaは世界で最も広く利用されているGHG算定基準である「GHG プロトコル※1」に従って、2011年度GHG排出量を、Hondaに関わるバリュー・チェーン全体で算定し、開示しました。自社の企業活動による排出（スコープ1、2）ばかりでなく、原材料の採掘・輸送からお客様の製品使用・廃棄による排出など（スコープ3）を含んだ算定方法での開示は、業界では世界で初めてでした。

以後、Hondaは継続して、バリュー・チェーン全体でのGHG排出量の算定と開示を行っています。スコープ3（その他の間接排出）の算定では、推計割合の大きいカテゴリについて対象範囲（バウンダリー）を拡大して、データ収集の推計・算出方法の精度を向上させるなど、より正しく把握できるよう進化を続けています。

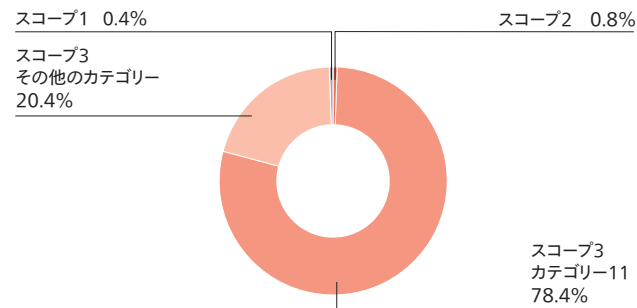
2021年度の実績より、算出範囲をグローバル販売台数の約9割からほぼ全数へ、年間走行距離や生涯使用年数などの条件は従来の「IEA SMP Model」からより新しい「IEA Mobility Model (MoMo)」に変更し、算出しています。

2023年度の算定結果は、Hondaの企業活動によるGHG排出量が314万t-CO₂e、その他の間接排出も含めたHondaに関わるバリュー・チェーン全体でのGHG排出量が2億7,049万t-CO₂eとなりました。今後ともデータの把握・管理を進め、削減施策の実践に活かしていきます。

GHG 排出総量の推移



2023年度 GHG 排出総量の内訳



※ 1 GHGプロトコル：The Greenhouse Gas Protocol（温室効果ガスプロトコル）の略。WBCSD（World Business Council for Sustainable Development：持続可能な開発のための世界経済人会議）とWRI（World Resources Institute：世界資源研究所）が主体となって策定。

※ 2 スコープ3・その他のカテゴリ（カテゴリ1）の算出条件を2022年度より、一部変更しています。

※ 3 スコープ3・カテゴリ11について、2020年度まではIEA SMP Modelで、2021年度からは、IEA Mobility Model (MoMo)で集計しています。また、2022年度より、一部算出条件を変更しています。

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 145

社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

環境関連データ

GHG 排出総量の推移

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
Hondaのバリュー・チェーン全体の排出		(スコープ1・2・3の合計)	2億5,448万 t-CO ₂ e	2億8,002万 t-CO ₂ e	2億8,823万 t-CO ₂ e	2億7,049万 t-CO ₂ e	
内訳	企業活動による直接排出	(スコープ1)	112万 t-CO ₂ e	116万 t-CO ₂ e	109万 t-CO ₂ e	107万 t-CO ₂ e	☑
	エネルギー利用による間接排出	(スコープ2)	338万 t-CO ₂ e	314万 t-CO ₂ e	273万 t-CO ₂ e	207万 t-CO ₂ e	☑
	Hondaの企業活動による排出	(スコープ1・2合計)	450万 t-CO ₂ e	430万 t-CO ₂ e	382万 t-CO ₂ e	314万 t-CO ₂ e	☑
	製品の使用による排出	(スコープ3・ カテゴリー11)	2億221万 t-CO ₂ e	2億2,887万 t-CO ₂ e	2億2,686万 t-CO ₂ e	2億1,220万 t-CO ₂ e	☑
	その他の排出	(スコープ3・ その他のカテゴリー)	4,777万 t-CO ₂ e	4,685万 t-CO ₂ e	5,755万 t-CO ₂ e	5,515万 t-CO ₂ e	
	その他の間接排出	(スコープ3合計)	2億4,998万 t-CO ₂ e	2億7,572万 t-CO ₂ e	2億8,441万 t-CO ₂ e	2億6,735万 t-CO ₂ e	

■スコープ1：GHG プロトコルで定義されている、企業活動によるGHGの直接排出（例：工場における重油の燃焼、作業車両・社用車からのGHG排出）。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を、日本以外は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を利用。地球温暖化係数は2007年IPCC第四次評価報告書の係数を利用。

■スコープ2：GHG プロトコルで定義されている、企業活動のエネルギー利用にともなうGHGの間接排出（例：工場・オフィスでの電力エネルギーの使用）。GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数を利用。日本以外は電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA, Emissions from Fuel Combustionの排出係数を利用。

■スコープ3：GHG プロトコルで定義されている、スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接GHG排出。全体が15のカテゴリに分解・体系化されている（例：カテゴリ11=販売した製品の使用にともなうGHG排出。カテゴリ12=販売した製品の廃棄にともなうGHG排出など）。

■「スコープ3・カテゴリ11」の数字は、Hondaが当該年度に販売した製品（二輪車・四輪車・パワープロダクト・航空機）がお客様の手に渡り、最終的に廃棄されるまでの間に、お客様の使用にともなって排出されるGHGの量。
算出範囲は、自社製品（二輪車・四輪車・パワープロダクト・航空機）のグローバル販売の全台数を網羅。
また、CO₂排出量原単位×年間走行距離または年間使用時間×生涯使用年数×年間販売台数の総和を排出量としている。
・CO₂排出量原単位：製品の単位走行距離または単位使用時間において排出されるCO₂量
・年間走行距離／生涯使用年数：IEA推計モデル「MoMo」などを参照
・CO₂排出係数：各地域での公的機関が発行するGHG算定ガイドラインを参照、ない場合は、日本のガイドラインを参照

■「スコープ3・その他のカテゴリ」の数字は、「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・10・12・15」の合計。
HondaはGHGプロトコルに定められた基準に従い、自社の企業活動に含まれない、もしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・13・14」を除外。

☑の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ

145

社会関連データ

155

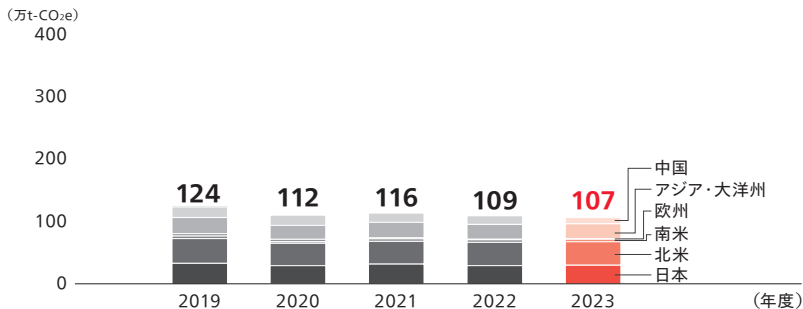
ガバナンス関連データ

161

環境関連データ

GHG 排出量

直接排出量（スコープ1）☒



【算定方法】排出量=Σ（燃料使用量×CO₂排出係数）+非エネルギー起源 CO₂排出量+Σ（CO₂以外のGHG 排出量×地球温暖化係数）

排出係数

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数

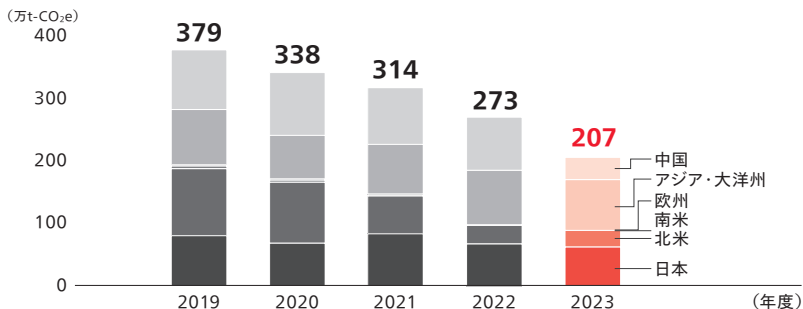
日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数

地球温暖化係数

2007年 IPCC 第四次評価報告書の係数

- ・非エネルギー起源 GHG 排出量には一部推計を含む
- ・主に固定排出源からのGHG 排出量
- ・有効数字3桁で表示

間接排出量（スコープ2）☒



【算定方法】排出量=Σ（購入電力量 など※1×CO₂排出係数）

GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用

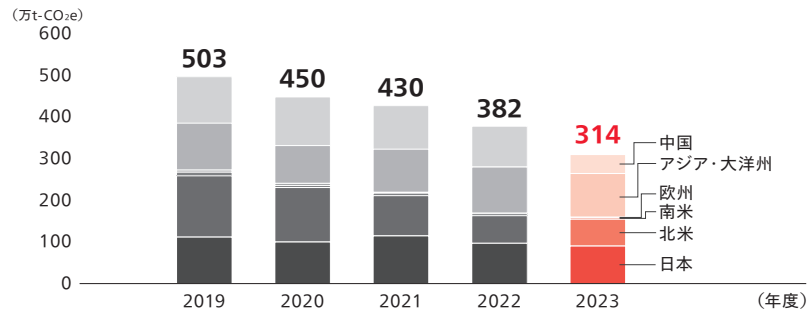
日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数

日本以外：電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA, Emissions from Fuel Combustionの排出係数

※1 ほかには蒸気や温水を含む。排出係数は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG 排出量算定・報告・公表制度より引用

- ・有効数字3桁で表示

総GHG排出量（スコープ1・2）☒



【算定方法】総GHG 排出量（スコープ1・2）=直接GHG 排出量+間接GHG 排出量

- ・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ

145

社会関連データ

155

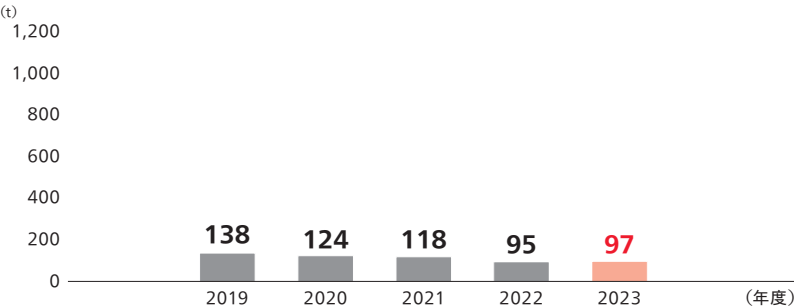
ガバナンス関連データ

161

環境関連データ

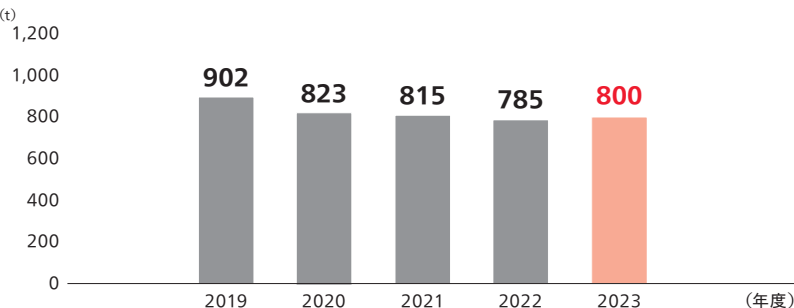
大気汚染物質排出量

SOx 排出量



【算定方法】排出量=Σ（燃料使用量×密度×硫黄含有率×64/32）
・燃料使用量からの算出
密度：石油連盟 統計情報 換算係数一覧
硫黄含有率：揮発油（ガソリン）、軽油、灯油および重油は、揮発油などの品質の確保などに関する法律で規定する強制規格、
LPガスは、LPガスの規格（JIS K 2240）

NOx 排出量



【算定方法】排出量=Σ（燃料使用量×燃料ごとの排出係数）
・燃料使用量からの算出
燃料ごとの排出係数：環境省 環境活動評価プログラム
NOx 排出量算定表（排出ガス量などを測定していない燃焼施設）における排出係数

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ

145

社会関連データ

155

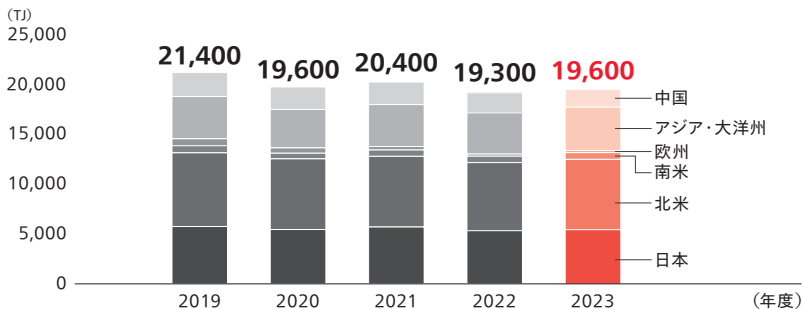
ガバナンス関連データ

161

環境関連データ

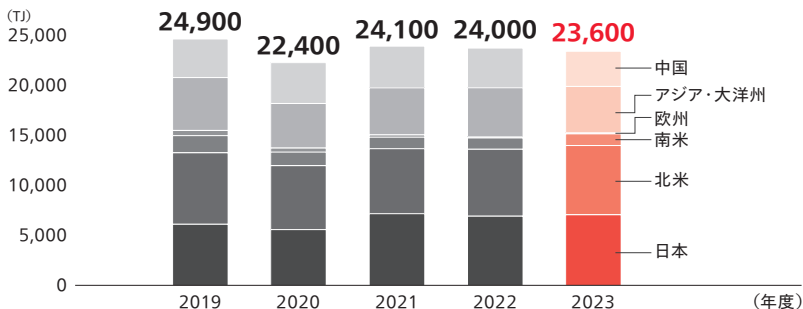
エネルギー消費量

直接エネルギー消費量 ☒



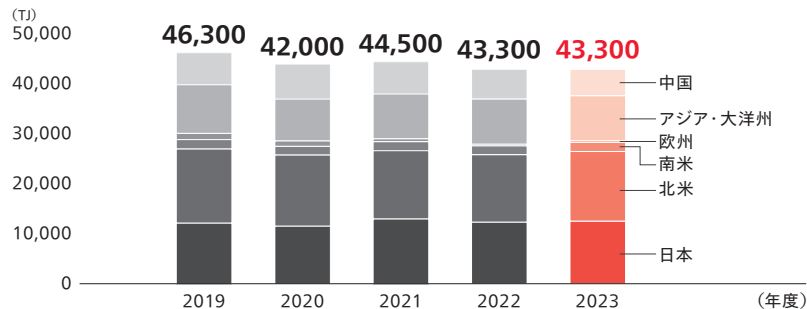
【算定方法】消費量=Σ(燃料使用量×単位発熱量)
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・主に固定排出源からのエネルギー消費量を算出
 ・単位のTJ(テラジュール)とはエネルギーの単位で、テラは10の12乗
 ・有効数字3桁で表示

間接エネルギー消費量 ☒



【算定方法】消費量=Σ(購入電力量 など※1×単位発熱量)
 購入電力量は、全世界共通で3.6 [GJ/MWh] でJ(ジュール)へ変換
 ※1 その他
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・有効数字3桁で表示

総エネルギー消費量 ☒



【算定方法】総エネルギー消費量=直接エネルギー消費量+間接エネルギー消費量
 ・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ

145

社会関連データ

155

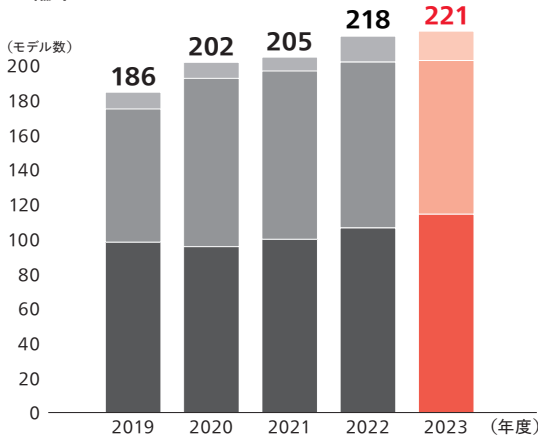
ガバナンス関連データ

161

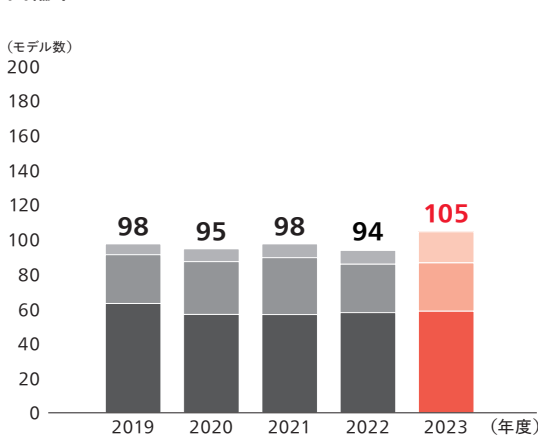
環境関連データ

HEPS 適合モデル数の推移 (グローバル)

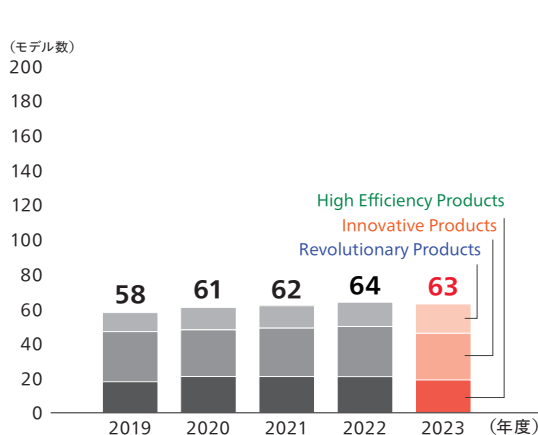
二輪車



四輪車



パワープロダクツ



※ 再集計により過去に遡って修正

6パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 145

社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

環境関連データ

環境保全コスト

2023年度（百万円）

分類		主な取り組みの内容	投資額	費用額
事業エリア内コスト	公害防止コスト	■ 大気汚染防止、水質汚濁防止、土壌汚染防止など	52	314
	地球環境保全コスト	■ 温暖化防止、オゾン層破壊防止、その他の環境保全	1,678	537
	資源循環コスト	■ 廃棄物の処理、処分、減量化、低減、リサイクルなど	68	759
上・下流コスト		■ 生産、販売した製品などのリサイクル、回収、再商品化、適正処理 ■ 業界団体などへの負担金	13	200
管理活動コスト		■ 環境マネジメントシステムの構築、運用、認証取得 ■ 環境負荷の監視、測定 ■ 環境保全対策組織、従業員への環境教育など ・ 環境広報活動のための費用	9	2,533
研究開発コスト		■ 製品などのライフサイクルにおける環境負荷抑制のための研究開発、企画設計 ・ EV（電気自動車）、プラグインハイブリッド車を含む先進環境対応車の研究開発	69,684	337,643
社会貢献活動コスト		■ 自然保護、緑化、美化、景観保持などの環境改善対策 ■ 地域住民への支援、情報提供など ・ ビーチクリーン活動、「水源の森」保全活動	0	173
環境損傷対応コスト		■ 土壌汚染の修復など	0	1
（合計）			71,504	342,160

- ・ 集計対象：本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、株式会社ホンダアクセス。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。
- ・ キャッシュフローをベースとし、減価償却費を除いた金額です。

経済効果〈収益、費用削減の実質効果〉

2023年度（百万円）

有価物売却益		8,320
省エネルギー施策による削減費用	設備導入	59
	マナー施策など	57
（合計）		8,436

- ・ 集計対象：本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、株式会社ホンダアクセス。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

> 社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

社会関連データ

人材関連データ

連結従業員数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	65,673	62,846	61,420
北米	50,645	51,456	50,610
南米	13,996	14,176	16,267
欧州・アフリカ・中東	3,851	3,720	3,725
アジア・大洋州	52,698	50,458	50,508
中国	17,172	14,383	12,463
（合計）	204,035	197,039	194,993

男女別従業員数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	44,525	43,208	43,064
男性	40,290	38,961	38,718
女性	4,235	4,247	4,346

・「連結従業員数」を除く日本地域の人材関連データは、以下の会社を集計範囲としています。
本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、株式会社ホンダ・レーシング、学校法人ホンダ学園、株式会社ホンダアクセス

新規正規従業員雇用者数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	1,155	1,120	1,489
男性	949	942	1,254
女性	206	178	235
北米	8,468	9,958	4,274
男性	5,696	6,845	2,776
女性	2,772	3,113	1,498
南米	737	1,267	2,420
男性	605	1,030	1,974
女性	132	237	446
欧州・アフリカ・中東	149	225	221
男性	112	155	154
女性	37	70	67
アジア・大洋州	1,839	2,867	5,240
男性	1,437	2,115	4,534
女性	402	752	706
中国	1,292	1,079	925
男性	1,037	865	678
女性	255	214	247

離職率（%）（定年退職者含む）

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	6.5	5.8	4.6
男性	6.8	6.0	4.7
女性	4.0	4.8	3.7
北米	15.5	17.2	10.6
南米	13.3	9.2	7.0
欧州・アフリカ・中東	105.9	5.3	5.3
アジア・大洋州	4.5	5.2	4.1
中国	4.5	3.5	7.1

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率（%）

	地域執行会議メンバーに占める 現地コミュニティ出身者の比率
北米	50
南米	14
欧州・アフリカ・中東	25
アジア・大洋州	0
中国	0

雇用契約別・種類別の従業員数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度
雇用契約別内訳			
正規従業員	41,892	40,625	40,207
非正規従業員	2,574	2,583	2,857
雇用の種類別内訳			
常勤	44,407	43,165	43,059
非常勤（パート）	59	43	5

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト

	年間研修時間	年間研修コスト（円）
日本	26.01	58,912
北米	11.47	13,865
南米	17.17	39,679
欧州・アフリカ・中東	4.09	16,576
アジア・大洋州	10.64	10,887
中国	41.12	21,494

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

> 社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

社会関連データ

日本における女性管理職比率の推移

	2014年度(基準年)	2021年度	2022年度	2023年度
2014年度比(倍)	1.00	2.97	3.07	3.63

2023年度の女性比率(従業員及び管理職)(%)

	女性従業員比率	女性管理職比率
日本	9.3	2.4
北米	27.3	18.8
南米	14.3	13.0
欧州・アフリカ・中東	26.5	19.4
アジア・大洋州	14.3	16.6
中国	12.2	24.5
(全体)	15.9	10.6

日本における基本給と報酬総額の男女比

	基本給(女性：男性)	報酬総額(女性：男性)
管理職	1：1.03	1：1.06
一般	1：1.18	1：1.26

・給与体系は同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる。

日本における60歳以上の雇用者数(人)

	2021年度	2022年度	2023年度
雇用者数	3,997	4,280	4,991

日本における障がい者雇用者数・雇用率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用者数※(人)	1,096	1,142	1,147	1,005	994
雇用率※(%)	2.30	2.38	2.45	2.35	2.35

※雇用者数および雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に則り、重度の障がいのある人の1人の雇用をもって「2人」とみなしています。なお、数値は各年6月1日時点のものです。

「グローバル採用」の人数(人)

	2021年度	2022年度	2023年度
採用人数	21	21	77

※2020年度より、各年度内の外国籍正規入社者を算出しています。

日本における育児・介護支援制度の利用者数(人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児短時間勤務	311	299	301	317	331
	男性 19	19	16	19	24
	女性 292	280	285	298	307
育児休職	506	531	674	845	1,076
	男性 124	170	297	495	714
	女性 382	361	377	350	362
子の看護休暇	1,812	1,347	1,447	1,999	2,430
	男性 1,336	945	998	1,470	1,868
	女性 476	402	449	529	562
育児リモートワーク	869	918	749	1,423	1,577
	男性 518	545	377	999	1,141
	女性 351	373	372	424	436
育児費用補助	210	157	106	150	156
	男性 15	7	11	24	40
	女性 195	150	95	126	116
介護短時間勤務	8	6	5	8	6
	男性 4	1	3	4	3
	女性 4	5	2	4	3
介護休職	26	23	16	9	14
	男性 18	18	11	6	12
	女性 8	5	5	3	2
介護休暇	376	512	582	707	835
	男性 316	424	479	582	684
	女性 60	88	103	125	151
介護リモートワーク	115	146	123	209	226
	男性 81	106	93	167	179
	女性 34	40	30	42	47

日本における育児休職取得者の復職率(%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
復職率	99.2	99.3	99.8	100.0	98.7
	男性 100.0	100.0	100.0	100.0	98.9
	女性 98.7	98.9	99.7	100.0	97.8

日本における男性の育児目的休暇取得率(%)

	2022年度	2023年度
育児目的休暇取得率(1日以上)	88.1	88.9
育児目的休暇取得率(5日以上)	64.0	74.0

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

> 社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

社会関連データ

日本におけるダイバーシティに関連した主な取り組み（2015年～）

推進の柱	テーマ	取り組みの内容
意識・風土改革	ダイバーシティ全般	トップメッセージ（2022年） ダイバーシティマネジメント施策 講演会・上司力研修・成果発表会（2018～2021年） ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流 ・中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト 参画（2015年～） ・上記プロジェクト成果報告会 登壇（2023年） ・三井不動産株式会社主催「Diversity & Career Forum」登壇（2023年）ほか
	女性活躍	長期的かつ具体的な育成計画書（キャリア計画書、2015～2021年） 女性主任・管理職層のネットワーク形成・エンカレッジイベント（Diversity Forum、2016～2017年） キャリアアップ研修・意識改革セミナー・女性活躍拡大講演会（2015～2019年） 多様性施策イベント（2022年） ※「女性の健康課題」をテーマとした講演、有識者と従業員によるパネルディスカッション 「健康課題と取り巻く組織の在り方」をテーマにした従業員による座談会（2023年）
	男性育児参画	多様性施策イベント（2022年） ※「男性育児参画」をテーマとした講演、有識者と従業員によるパネルディスカッション 男性育児参画好事例発信（2022年～）
	障がい者支援	<障がい>意識醸成セミナー（2023年）
	LGBTQ+	LGBTQ+ Eラーニング（2020年～）・LGBTQ+ アライセミナー（2021年～）
	育児・介護の両立支援	仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック（2016年～） 育児期支援セミナー（出産前、出産後に男女を対象） ※出産後は2017年度～・出産前は2024年度より本格展開
	風土・働き方意識改革	風土・働き方講演会（2016～2018年）
	キャリア形成支援	キャリア面談（2015年度より女性従業員、2022年度より全従業員に対象を拡大） キャリア研修（2021年度よりベテラン層、2022年度より全従業員に対象を拡大）
制度・環境整備	育児・介護	・育児休職制度の拡充（2006年） ※満3歳に達した直後の4月末まで ・育児・介護のためのリモートワーク制度の新設（2016年） ・短時間勤務制度の拡充（2016年） ※小学校4年生修了までの子と介護が必要な家族 ・育児費用補助制度の新設（2016年） ・常設託児所の開設（2017年栃木地区、2018年和光地区） ・祝日稼働日の一時保育・学童の拡充（2017年） ・子の看護休暇制度の拡充（2017年） ※小学校4年生修了までの子、年5日まで有給 ・育児・介護手当の新設（2017年） ・介護休暇制度の拡充（2019年） ※年5日まで有給

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ

145

> 社会関連データ

155

ガバナンス関連データ

161

社会関連データ

推進の柱	テーマ	取り組みの内容
制度・環境整備	育児・介護	・製造領域の1勤シフト固定勤務の新設（2019年） ※小学校4年生修了までの子と介護が必要な家族 ・産後パートナー休暇の新設（2022年） ・出生時育児休職制度の新設（2022年） ・育児休職制度の拡充（2022年） ※分割取得 ・子の看護休暇・介護休暇の運用変更（2024年） ※勤務間での時間単位取得
	病気・不妊治療	・病気治療／不妊治療のためのリモートワーク制度の新設（2020年） ・病気治療休暇／不妊治療休暇制度の新設（2020年） ・不妊治療休職制度の新設（2020年）
	配偶者の転勤	・配偶者転勤時の帯同転勤の新設（2018年） ・配偶者転勤時休職制度の新設（2018年） ・再入社チャレンジ登録制度の改定（2018年）
	健康支援	・ヘルスケアサポートプランの導入（2022年10月～）
	LGBTQ+	・同性パートナーを配偶者として取り扱う制度（2020年～） ・トランスジェンダーの自認する性別に応じたワーキングネームの使用（2023年～）
人材の発掘	女性採用	理系の女性に対する採用活動の強化
	障がい者採用	障がいを持つ方に対する採用活動の強化
	グローバル採用	外国人留学生・海外の労働市場からの採用活動の展開

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

> 社会関連データ 155

ガバナンス関連データ 161

社会関連データ

日本における従業員1人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数

	2019年度	2020年	2021年度	2022年度	2023年度
従業員1人当たりの 総労働時間	1,977	1,946	1,955	1,974	2,023
年次有給休暇の 平均取得日数	19.3	18.3	19.5	18.8	17.9

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 (%)

地域	地域人材評価プログラムの対象となる従業員の割合
北米	100.0
南米	98.8
欧州・アフリカ・中東	99.9
アジア・大洋州	93.4
中国	99.3

日本における業績連動報酬の比率 (%)

階層	報酬全体に占める業績連動報酬の比率
役員	50※
管理職	37

※ 役員には、一定額の自社株購入分を含む。

日本における初任給一覧

	月給 (円)	最低賃金との比較 (%)
高校	203,400	113
高専・短大	229,200	127
大学	262,300	145
大学院 (修士)	287,800	159

※ 最低賃金は東京都の最低賃金 (1,113円 / H) より、1ヵ月20.3日、8時間労働として算出。
 なお、等級別の給与制度となっており、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

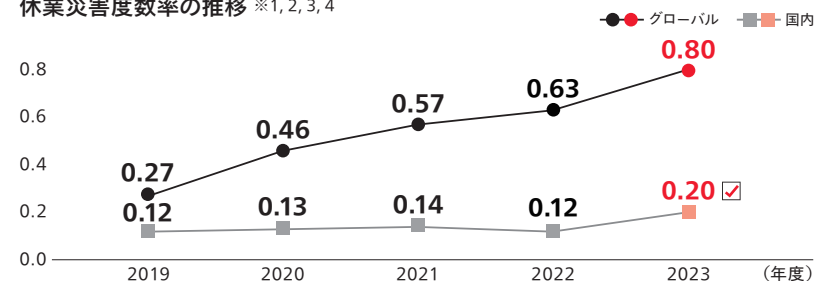
日本における従業員活性度 (6要件全24設問、5点満点の平均点)

目標値：3.50ポイント以上 (Hondaで働く活性度が非常に良好な状態※)

	2022年度	2023年度
全従業員	3.48	3.50
全従業員に対する回答者の割合	93.0%	92.0%

※ Hondaで働く活性度が非常に良好な状態とは、「自由闊達な職場」「やりがいのある仕事」「頑張れば報われる環境がある」「Hondaで働くことに誇りを持っている」「マネジメントは信頼できる」「働きやすい環境がある」という6つの要件で構成しています。

休業災害度数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死亡者数の推移 (件) ※4

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グローバル	0	0	1	0	0
国内	0	0	0	0	0

※ 1 グローバル (休業災害度数率)：本田技研工業株式会社国内生産領域5拠点、海外59拠点の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 2 国内 (休業災害度数率)：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 3 休業災害件数には生活類似型災害 (踏み、転倒、踏み外し) も含む。

※ 4 休業災害度数率 (国内) および労働災害死亡者数 (国内) の対象範囲：
 ・本田技研工業株式会社
 ・株式会社本田技術研究所
 ・株式会社ホンダ・レーシング
 ・学校法人ホンダ学園
 ・株式会社ホンダアクセス

☑ の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

健康経営活動の指標推移

	2022年度	2023年度
主観的健康観スコア※1	3.38	3.47
健康への取り組み※2	3.58	3.64

※ 従業員活性度調査 健康関連項目のスコア (5点満点の平均点)

※ 1 設問「あなたの健康状態 (精神的・肉体的) は、仕事や遊びを行うために良好な状態である」

※ 2 設問「あなたは、いまの健康状態を維持増進するために行動している」

6パフォーマンスデータ

環境関連データ

145

> 社会関連データ

155

ガバナンス関連データ

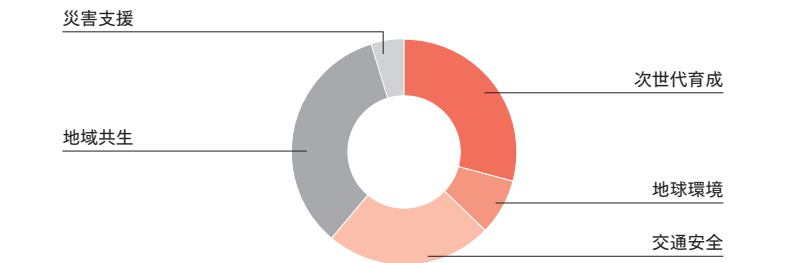
161

社会関連データ

社会貢献活動関連データ

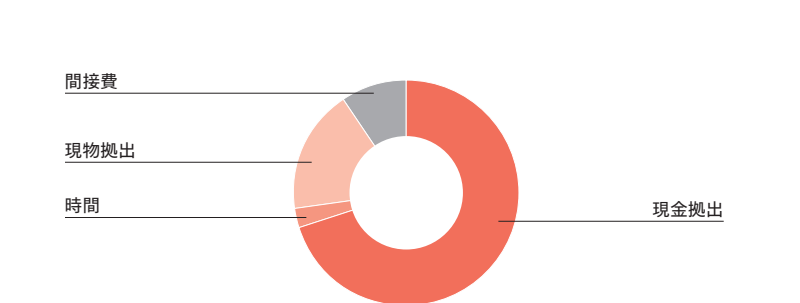
社会貢献活動に関する支出額（2023年度）

支出額（百万円）	
次世代育成	3,146
地球環境	864
交通安全	2,583
地域共生	3,650
災害支援	499
（合計）	10,741



貢献方法別での内訳（2023年度）

支出額（百万円）	
現金拠出	7,547
時間	276
現物拠出	1,913
間接費	1,005
（合計）	10,741



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

社会関連データ 155

> ガバナンス関連データ 161

ガバナンス関連データ

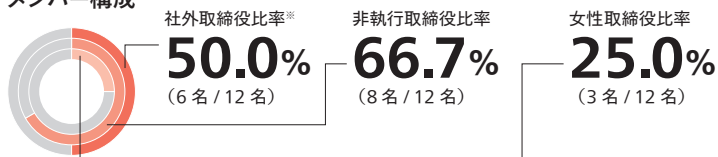
コーポレートガバナンスの概要（2024年6月19日時点）

組織形態

指名委員会など設置会社

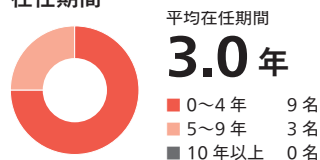
取締役会

メンバー構成



※ 社外取締役6名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

在任期間



出席率（2023年度）



指名委員会

社外取締役比率



出席率（2023年度）



監査委員会

社外取締役比率



出席率（2023年度）



報酬委員会

社外取締役比率



出席率（2023年度）



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ …… 145

社会関連データ …… 155

> ガバナンス関連データ …… 161

ガバナンス関連データ

取締役・執行役の報酬などの額

役員区分	報酬などの種類別の総額 (百万円)				対象となる 役員数 (名)
	報酬など の総額 (百万円)	基本 報酬	業績連動報酬		
			STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	
取締役 (社外取締役を除く)	300	287	0	12	4
社外取締役	90	90	0	0	5
執行役	1,395	470	483	440	10
(合計)	1,786	849	483	453	19

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役3名は含まれていません。
- ・上記については、当事業年度において、当社が当社役員に対して支給した報酬などの金額を記載しており、2023年6月21日開催の第99回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名に対する支給額に対する支給額を含んでいます。
- ・執行役のSTIは、2024年5月7日開催の報酬委員会にて決議された支給金額を記載しています。
- ・LTIの総額は、BIP信託に関して当事業年度中に付与した株式交付ポイントに係る費用計上額であり、非金銭報酬などに該当します。

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬などの総額(日本)

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の 年間報酬などの総額(百万円)	438
従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率(%)	4,969

※ 業績を反映した三部さんの年収。株式報酬は2022年度基準額。前項に倣い百万円単位は切り捨て

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬総額などの増加率(日本)

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の 年間報酬総額などの増加率(%)	26
--	----

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 145

社会関連データ 155

➤ ガバナンス関連データ 161

ガバナンス関連データ

Honda 税務基本方針

Honda 税務基本方針

1. 本方針の目的

Honda税務基本方針（以下、「本方針」という。）は、本田技研工業株式会社（以下、「HM」という。）及びその連結子会社（HM及びその連結子会社を合わせて「Honda」という。）における税に対する基本的な姿勢及び考え方を定め、事業活動を行う各国・地域の税務関連法令等を遵守するとともに、その趣旨に従い、適正な納税を行うことにより、社会への貢献と企業価値の維持及び向上を図ることを目的とする。
Hondaは、各国・地域の税制度や国際課税ルール等の変更が頻繁に行われる環境のなか、事業が安定して適切に行われるよう、下記2.（1）～（6）に掲げる税務基本方針のもと、正確で質の高い税務業務の実行及び事業に伴う税務リスクへ対応する。

2. 税務基本方針

（1）法令遵守

Hondaは、事業活動を行う国・地域における税務に関連する法令やルール、租税条約、OECDガイドライン等の国際基準を遵守し、その趣旨に従うとともに、本方針を含むHondaで適用される税務に関連する規定やHondaコーポレートガバナンス等の社内規定を遵守し、事業実態に即した適正な納税を行う。

（2）租税回避行為の禁止

Hondaは、「地域で稼いだ利益は地域に還元する」という基本的な考え方のもと、タックスヘイブンの利用など租税回避を目的とした取引は行わず、事業実態に即した取引のもと、適正な納税を行う。

（3）移転価格

Hondaは、事業活動で創造された価値に応じた適切な納税を行うため、Honda内での取引について、移転価格税制を十分に考慮し適正な価格（ALP：Arm's Length Price）の設定を行う。

（4）透明性の確保

Hondaは、税務に関する情報の適時かつ正確な開示等を行うことにより、税務当局をはじめ税務に係るステークホルダーへの説明責任を果たすことの重要性を認識し、法令等に基づく税務に関する情報の開示に適切に対応する。

（5）政府・課税当局との関係

Hondaは、事業活動を行う国・地域における政府・課税当局に対し、法令等や政府・課税当局からの求めに応じた税務情報を適時適切に提供するなど誠実な対応を通して、透明性の確保と継続的な信頼関係の構築に努める。

（6）コーポレートガバナンス

Hondaは、基本理念に立脚し、株主・投資家をはじめ、お客様、社会からの信頼を高めるとともに、会社の迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおり、税務についても、その考え方、枠組み及び運営方針を踏まえたガバナンスの整備を行う。

本方針の制定及び変更は経理・財務を監督する取締役の承認によるものとする。



Data

資料

第三者保証（環境・社会）…………… 165

GRIスタンダード対照表 …………… 166

第三者保証（環境・社会）

Hondaは、環境・社会関連データに関して、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートの  の付された2023年度の環境・社会関連データについて、Deloitte Touche Tohmatsu Limitedのメンバーファームである有限責任監査法人トーマツの関係会社「デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社」による第三者保証を受けています。

保証範囲

保証対象とした環境関連データ：

- GHG排出総量のうち、企業活動による直接排出（スコープ1）、エネルギー利用による間接排出（スコープ2）、Hondaの企業活動による排出（スコープ1・2合計）、製品の使用による排出（スコープ3・カテゴリ11）
- GHG排出量（直接排出量（スコープ1）、間接排出量（スコープ2）、総GHG排出量（スコープ1・2））
- エネルギー消費量（直接エネルギー消費量、間接エネルギー消費量、総エネルギー消費量）
- 取水量／排水量
- 大気汚染物質排出量（SOx排出量、NOx排出量）
- 廃棄物等発生量

保証対象とした社会関連データ：

- 休業災害度数率（国内）
- 労働災害死亡者数（国内）

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2024年6月21日

本田技研工業株式会社

取締役 代表執行役社長

最高経営責任者 三部 敏宏 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役

長谷 友春

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「Honda ESG Data Book 2024」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された2023年度の環境・社会関連データ（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書のサステナビリティ情報に注記）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実施指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL	省略された情報	省略 理由	説明
GRI 2: 一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務				
	2-1 組織の詳細	2			
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	2			
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	2			
	2-4 情報の修正・訂正記述	2			
	2-5 外部保証	2, 165			
	2. 活動と労働者				
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	99, 101, 102, 104			
	2-7 従業員	155			
	2-8 従業員以外の労働者	2023年度有価証券報告書 p.11 https://global.honda.jp/investors/library/report.html			
	3. ガバナンス				
	2-9 ガバナンス構造と構成	123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136			
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	125, 126, 131, 132, 133, 134, 135, 136			
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	131			
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	4, 5, 6, 7, 8, 9			
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	125			
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	5, 6			
	2-15 利益相反	123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136			
	2-16 重大な懸念事項の伝達	123, 124			
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136			
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	127			
	2-19 報酬方針	127			

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 2：一般開示事項 2021	2-20	報酬の決定プロセス	127		
	2-21	年間報酬総額の比率	162		
	4. 戦略、方針、実務慣行				
	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	統合報告書「Honda Report 2023」p.05～07 https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2023-jp-all.pdf#page=07		
	2-23	方針声明	66, 67, 68, 90, 91		
	2-24	方針声明の実践	66, 67, 68, 90, 91		
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	138		
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	138		
	2-27	法規制遵守	20, 137, 138		
	2-28	会員資格を持つ団体	9, 114		
	5. ステークホルダー・エンゲージメント				
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	7, 8, 9		
	2-30	労働協約	2023年度有価証券報告書 p.11 https://global.honda.jp/investors/library/report.html		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	5, 6, 10, 11, 12		
	3-2	マテリアルな項目のリスト	5, 6, 10, 11, 12		
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	5, 6, 10, 11, 12		

項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
経済					
GRI 201：経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	IR 資料室 https://global.honda.jp/investors/library.html		

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	省略理由	説明
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 145, 154			
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	2023年度有価証券報告書 p.146, 147, 148, 149, 150 https://global.honda.jp/investors/library/report.html			
	201-4 政府から受けた資金援助	-	政府から受けた資金援助	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2025ESGデータブック（2025年6月に発行予定）に向けて検討を行う
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	159			
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	155			
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	9, 46, 47			
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	102, 160			
GRI 204: 調達慣行 2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	102			
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	138			
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	138			
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	138			
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	137			
GRI 207: 税金 2019	207-1 税務へのアプローチ	129, 163			
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	129, 163			
	207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	129, 163			
	207-4 国別の報告	-	国別の報告	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2025ESGデータブック（2025年6月に発行予定）に向けて検討を行う
環境					
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	-	使用原材料の重量または体積	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2025ESGデータブック（2025年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	301-2 使用したリサイクル材料	-	使用したリサイクル材料	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2025ESGデータブック（2025年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	301-3 再生利用された製品と梱包材	26			

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	152			
	302-2 組織外のエネルギー消費量	152			
	302-3 エネルギー原単位	-	エネルギー原単位	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2025ESG データブック（2025年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	302-4 エネルギー消費量の削減	18, 19, 152			
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	18, 19, 20, 21, 22, 23, 152			
GRI 303: 水と廃水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	25, 31			
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	25, 31			
	303-3 取水	25, 31, 147			
	303-4 排水	25, 31, 147			
	303-5 水消費	25, 31, 147			
GRI 304: 生物多様性 2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	28, 29, 30, 31			
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	28, 29, 30, 31			
	304-3 生息地の保護・復元	28, 29, 30, 31			
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	28, 29, 30, 31			
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な GHG 排出（スコープ1）	146, 148, 149, 150			
	305-2 間接的な GHG 排出（スコープ2）	146, 148, 149, 150			
	305-3 その他の間接的な GHG 排出（スコープ3）	146, 148, 149			
	305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	19, 21, 146			
	305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	146, 148, 149, 150			
	305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	25			
	305-7 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	151			
GRI 306: 廃棄物 2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	25, 26, 27, 147			
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	25, 26, 27, 147			
	306-3 発生した廃棄物	25, 26, 27, 147			
	306-4 処分されなかった廃棄物	25, 26, 27, 147			
	306-5 処分された廃棄物	25, 26, 27, 147			

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

GRIスタンダード		項目	ページまたは URL	省略された情報	省略理由	説明
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	101			
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	100, 103, 104, 105, 106, 107			
社会						
GRI 401: 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	155			
	401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	87, 88			
	401-3	育児休暇	83, 86, 156			
GRI 402: 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	89			
GRI 403: 労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	92			
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	92, 94			
	403-3	労働衛生サービス	95, 96, 97			
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	92			
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	93, 94			
	403-6	労働者の健康増進	95, 96, 97			
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	90, 92			
	403-8	労働安全衛生 マネジメントシステムの対象となる労働者	92			
	403-9	労働関連の傷害	159			
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	159			
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	155			
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	69, 70, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 87, 88, 157, 158			
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	159			
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	69, 79, 80, 81, 82, 83, 123, 124, 155, 157, 158, 161			
	405-2	基本給と報酬の男女比	156			
GRI 406: 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した是正措置	137, 138, 139			
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	73, 101, 105, 106, 107			

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

GRIスタンダード		項目	ページまたは URL	省略された情報	省略 理由	説明
GRI 408: 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	101, 139			
GRI 409: 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	101, 139			
GRI 410: 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	71, 155			
GRI 411: 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	100, 101, 102, 105, 106, 107			
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	7, 8, 116, 117, 118, 119, 120, 121			
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	7, 8, 116, 117, 118, 119, 120, 121			
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	101			
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	101, 105, 106, 107			
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治献金	9			
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	48			
	416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	63			
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	20			
	417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	20			
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	137, 138, 139			
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	143			



How we move you.
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

本田技研工業株式会社

〒107-8556 東京都港区南青山2-1-1

発行 2024年 6月